

La Gazette du MAJE

2017-2018

Master 2 Juriste d'entreprise



Munis de leur plume juridique
Assortie d'une certaine âme artistique
Jeunes juristes des idées plein la tête
En ces pages vous présentent leur Gazette



CFA des Universités
Centre - Val de Loire



@MajeTours



@Maje Tours



www.e-maje.fr



lagazettedumaje@outlook.fr



Master 2 Juriste d'entreprise
(MAJE Tours)



université
de TOURS

Sommaire

1. L'employeur peut consulter les fichiers d'un ordinateur professionnel lorsqu'ils ne sont pas dûment identifiés comme étant « privés »
2. Le formalisme 2.0 dans les communications entre cotisant et contrôleur.
3. La réserve héréditaire au cœur des tourments de la succession.
4. La « flat » tax
5. Tips juridiques
6. Colloque du 21 mars 2018 : « Le droit de l'entreprise à l'ère du numérique »
7. Classement Eduniversal 2018.
8. Campagne d'inscriptions 2018-2019

Master 2 Juriste d'entreprise Droit des Affaires Droit social



MAJE

Dossiers de candidature à télécharger sur le site

www.e-maje.fr à partir du 30.04.18 !

À retourner à Mina EL KASMI entre le 01.05.18 et le
31.05.18.



L'employeur peut consulter les fichiers d'un ordinateur professionnel lorsqu'ils ne sont pas dûment identifiés comme étant « privés »

Affaire CEDH, 22 février 2018, n°588/13, Libert c. France

La Cour EDH a rendu une décision le 22 février 2018¹ dans une affaire opposant la France à un agent de la SNCF.

Dans cette affaire, le requérant est engagé en 1976 par la SNCF. Il exerce les fonctions d'adjoint au chef de la brigade de surveillance de la région d'Amiens, lorsqu'il est suspendu temporairement en 2007, puis réintégré le 17 mars 2008. Lors de sa réintégration dans l'entreprise, il constate que son ordinateur professionnel est saisi par l'employeur. Sa hiérarchie l'informe que des attestations de changement de résidence rédigées à l'entête de la brigade et au bénéfice de tiers ainsi que de nombreux fichiers contenant des images et des films à caractère pornographique ont été trouvés sur son ordinateur professionnel. L'agent est révoqué de ses fonctions par une décision du 17 juillet 2008, à la suite d'une réunion du conseil de discipline le 15 juillet 2008.

L'agent saisit le Conseil de prud'hommes d'Amiens qui rejette ses demandes en estimant que la décision de radiation est justifiée. La Cour d'appel confirme le jugement. Le requérant se pourvoit en cassation. La Chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi en considérant que les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à disposition par l'employeur sont présumés avoir un caractère professionnel sauf s'ils sont identifiés comme étant « personnels ».

Le requérant saisit la Cour EDH en invoquant une violation du droit au respect de la vie privée et familiale garanti par l'article 8 de la Conv. EDH. Sur ce fondement, il se plaint que l'employeur ait ouvert des fichiers personnels figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel en dehors de sa présence. Le requérant invoque également l'article 6§1 de la Conv. EDH qui garantit le droit à un procès équitable, pour reprocher à la Cour de cassation son revirement de jurisprudence inattendu estimant que cela porte atteinte à sa sécurité juridique.

¹ CEDH, 22 février 2018, n°588/13, Libert c. France

² Cass. soc., 17 mai 2005, n°03-40.017

³ Cass. soc., 18 octobre 2006, n°04-48.025 et Cass. soc., 15 décembre 2009, n°07-44.264

⁴ CEDH, 5 septembre 2017, n°61496/08, Barbulescu c. Roumanie

Concernant la violation de l'article 8 de la Convention, la jurisprudence française retient que les fichiers présents sur l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour l'exécution de son travail identifiés par le salarié comme personnels, ne peuvent être ouverts qu'en sa présence ou après information du salarié s'il est absent de son poste, sauf en présence d'un risque ou d'un événement particulier². L'agent invoquait cette disposition pour invoquer une violation de son droit au respect de la vie privée. Cependant, la jurisprudence précise également que les dossiers et fichiers créés par le salarié grâce à cet outil informatique sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels. En l'absence de mention en ce sens l'employeur peut y avoir accès même en l'absence du salarié³. Dans le même sens, la CEDH avait également précisé que les discussions instantanées relevaient de la protection de la vie privée et des correspondances et conclu à la violation de la CESDH dans une affaire Barbulescu c. Roumanie⁴.

Dans cette affaire, la Cour considère que le grief tiré de l'interdiction faite à l'employeur de consulter les fichiers identifiés par le salarié comme « personnels » ne suffit pas à mettre en cause la pertinence des motifs retenus par les juridictions internes dans la mesure où la charte de l'utilisation des moyens informatiques de l'entreprise indiquait clairement que les informations à caractères privé devaient être identifiées comme telles. La Cour constate que la consultation des fichiers de l'agent par l'employeur répondait à un but légitime de protection des droits de l'employeur, qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable.

Autrement dit, l'employeur peut non seulement consulter les fichiers de l'agent présents sur le disque dur de l'ordinateur professionnel mis à sa disposition, mais également s'en servir à l'appui d'une sanction disciplinaire comme le relève Marjorie Caro¹.

Concernant la violation de l'article 6§1 de la CESDH, l'agent considérait que le fait pour la Cour de cassation d'être revenu sur sa jurisprudence en la matière constituait une violation de l'article 6§1 de la CESDH garantissant le droit à un procès équitable². La Cour constate en conséquence qu'à l'époque des faits, il ressortait du droit positif que l'employeur pouvait ouvrir les fichiers figurant sur l'ordinateur professionnel d'un employé dès lors qu'il ne les avait pas identifiés comme personnels. La CEDH retient qu'il n'est pas possible de s'en tenir à la dénomination « personnel » de la jurisprudence de la Cour de cassation. En l'occurrence, la charte de l'utilisation des moyens informatiques de l'entreprise indiquait clairement que les informations à caractères « privé »

devaient être identifiées comme telles. Autrement dit, le salarié devait s'en tenir à la mention prévue par la charte. Ensuite, la Cour ajoute qu'il n'est pas possible pour le salarié de privatiser l'intégralité du disque dur de son ordinateur professionnel. Or, dans cette affaire, l'intégralité du disque dur s'intitulait « D : données personnelles ». C'est pourquoi il n'était pas possible d'accéder à la requête de l'agent dans la mesure où cela signifiait créer une interdiction systématique pour l'employeur.

La Cour conclut en conséquence que cette partie de la requête est manifestement mal fondée et la déclare irrecevable.

Il est possible de s'interroger sur l'opportunité de cette décision. La mention « personnel » aurait pu suffire à interdire l'accès au disque dur du salarié pour l'employeur. La décision tient-elle à la nature des fichiers trouvés sur le disque dur professionnel et à l'opportunité de sanctionner la faute commise par l'agent ?

¹ Marjorie CARO, « La CEDH en phase avec la Cour de cassation », Semaine Sociale Lamy n°1806, 12 mars 2018, p.7

² Cass. soc., 4 juillet 2012, n°11-12.502

La succession de CDD de remplacement conclus entre un même employeur et un même salarié donne-t-elle systématiquement lieu à une requalification en CDI ?

La réponse est négative. La Cour de cassation, dans un arrêt Cass. Soc., 14 février 2018, n°16-17.966 a assoupli sa jurisprudence en la matière. En l'espèce, un salarié avait conclu 104 CDD sur trois ans afin de remplacer des salariés absents. Il demandait donc la requalification de son contrat en CDI. Les juges du fond ont fait droit à sa demande au motif que les différents remplacements, prévisibles et systématiques, constituaient l'équivalent d'un temps plein et répondaient à un besoin structurel de main d'œuvre.

La Cour de cassation casse l'arrêt et rejette la requalification en CDI. Elle se fonde pour cela sur l'arrêt Küçük de la CJUE du 26 janvier 2012 (C-586/10). Elle précise alors que le recours à des CDD de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne suffit pas à caractériser un besoin structurel de main-d'œuvre ni pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. La Cour considère que ces CDD répondent à des objectifs légitimes de politique sociale qui permettent de garantir aux salariés de l'entreprise leurs droits à congé. La succession de CDD de remplacement ne permet donc pas une requalification systématique en CDI.



Naïs LASNIER



Céline
CONNESSON

Le formalisme 2.0 dans les communications entre cotisant et contrôleur

Cass 2e civ., 15 mars 2018 n°17-13.409

Les évolutions récentes du droit de la sécurité sociale -le développement du rescrit en est une bonne illustration - révèle une volonté des différents normateurs d'améliorer les relations entre les cotisants et les organismes de recouvrement pour les mener vers une forme de coopération. La deuxième chambre civile de la Cour de cassation, saisie d'une question relative à la procédure de contrôle, est venue confirmer cette tendance.

En l'espèce, un inspecteur du recouvrement envoie, le 2 juillet 2012, par lettre recommandée -comme l'exigeait l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale dans sa version applicable au litige- un avis annonçant un contrôle initialement prévu pour le 17 septembre suivant. Par la suite, l'agent assermenté a informé le cotisant par téléphone du report du contrôle au 16 octobre 2012. Ce changement de date a également fait l'objet d'une confirmation par courriel le 13 septembre 2012.

Le cotisant, qui demandait la nullité du redressement dont il avait fait l'objet à la suite du contrôle, invoquait le vice de forme que constituait selon lui, l'information du changement de la date du contrôle par courriel et non par lettre recommandée avec avis de réception. Son argumentation, appuyée sur l'idée d'un parallélisme des formes avec l'avis de contrôle initial, a été accueillie par la Cour d'appel.

La Cour de cassation, saisie de la question de la forme à respecter pour informer un employeur de la modification de la date de son contrôle, a accueilli le pourvoi formé par l'organisme de recouvrement. Sa deuxième chambre civile a en effet estimé que cette information pouvait être délivrée par tout moyen, en dépit de l'ancien article R. 243-59 du code de la sécurité sociale, qui imposait l'envoi de l'avis initial par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette solution, qui pourrait être critiquée au regard du droit applicable à l'espèce, se justifie pleinement lorsqu'on l'observe à travers le prisme du droit positif.

La solution de la Cour entre en contradiction avec le principe du parallélisme des formes qui

impose de respecter, pour défaire ou modifier un acte, les mêmes formalités que celles qui sont nécessaires à la validité de cet acte. L'obligation de prévenir le cotisant d'un contrôle à venir par lettre recommandée visait à limiter le pouvoir de l'inspecteur d'intervenir à tout moment dans les affaires de l'employeur. Or l'employeur qui modifie unilatéralement la date prévue du contrôle exerce son pouvoir d'intervenir à tout moment -puisqu'il choisit une nouvelle date de contrôle- et s'affranchit de la limite qui avait été posée à son propre pouvoir. La conclusion logique de ce raisonnement aurait été de soumettre l'inspecteur à l'obligation d'envoyer un nouvel avis de contrôle par lettre recommandée avec avis de réception pour modifier la date du début des opérations de vérifications.

On peut toutefois renverser cette argumentation en constatant simplement que le cotisant vertueux, qui respecte ses obligations sociales, ne pâtit en aucune manière du report de la date de son contrôle. En effet, dès lors que le premier avis de contrôle mentionnait bien les informations relatives à la Charte du cotisant et à son droit de se faire assister par le conseil de son choix, le changement de la date du contrôle n'a pas d'incidence sur le respect du principe du contradictoire. Par conséquent, le seul effet du report serait de laisser au cotisant plus de temps pour s'organiser avec son conseil et pour rassembler les documents nécessaires aux vérifications envisagées par l'agent de l'Urssaf.

Néanmoins, même si cette idée a pu influencer la décision de la Cour, il nous semble que la vraie raison qui a déterminé la solution de cet arrêt réside dans la rédaction actuelle de l'article R. 243-59.

En effet, le droit positif n'impose plus, depuis l'entrée en vigueur du décret n°2013-1107 du 3 décembre 2013, l'envoi de l'avis de contrôle par lettre recommandée. La preuve de cet envoi, qui incombe à l'Urssaf, peut donc se faire par tout moyen. Cela signifie qu'un courriel comme celui qui a été adressé au cotisant, en l'espèce, pour l'informer du changement de la date du contrôle, peut tout à fait constituer un avis de passage valable dès lors qu'il permet de conférer à cet avis une date certaine.

La Cour de cassation a donc adopté une solution plus conforme à l'évolution du droit postérieure aux faits de l'espèce qu'au droit applicable au litige. On peut d'ailleurs en conclure, par un raisonnement a fortiori, que la Haute cour adopterait la même solution si elle devait juger de la validité d'une décision identique rendue sous l'empire du droit actuel.

Cet arrêt s'inscrit dans une tendance au développement de la fonction d'accompagnement de ceux que les textes désignaient autrefois comme des inspecteurs du recouvrement, et qui sont aujourd'hui des agents

chargés du contrôle au nom moins agressif. Les faits de l'espèce sont d'ailleurs assez révélateurs à cet égard, puisque l'agent de l'Urssaf avait d'abord appelé l'employeur pour le prévenir du changement de date, avant de confirmer sa décision par courriel. Cette façon de procéder, à la fois plus courtoise et plus moderne que l'envoi d'un recommandé, doit être encouragée. On peut donc saluer cette décision de la Cour de cassation qui vient, d'une certaine façon, contribuer à l'apaisement et à l'amélioration des relations entre les organismes de recouvrement et les cotisants.



Réda
BOUTERUCHE

Retour sur le prélèvement à la source

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019 conformément à l'ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017. Ce prélèvement consiste à déduire l'impôt avant versement du revenu et ainsi le montant de l'impôt sera prélevé chaque mois sur le bulletin de paie.

Dès septembre 2018, l'employeur recevra le taux de prélèvement pour chacun de ses salariés via le compte rendu métier (CRM) qui leur sera retourné à la suite du dépôt de la déclaration sociale nominative (DSN). Un salarié ne donnera aucune information concernant sa situation fiscale à son employeur, car c'est l'administration fiscale qui restera au cœur de la relation avec le contribuable.

À ce titre, la détermination du taux incombera à la seule administration fiscale (sauf option pour le taux non personnalisé) et les risques d'erreurs de calcul du prélèvement par l'employeur lors du paiement du salaire sont donc limités puisque le revenu net imposable est déjà connu.

Dès le premier revenu versé en 2019, le taux de prélèvement sera appliqué au salaire net imposable déjà calculé par l'entreprise. Si les entreprises se trompent lors du calcul du prélèvement ou lors du reversement du prélèvement à l'administration fiscale, elles seront responsables comme elles le sont aujourd'hui pour les cotisations sociales salariales précomptées pour le compte de leurs salariés. De plus, l'entreprise sera également responsable de la sécurisation des données fiscales présentes dans ses systèmes.



Benoît
MAUGENDRE

La « Flat » tax

L'article 28 de la loi de finances pour 2018 (loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017) met en place une des promesses de campagne du président de la République à savoir l'instauration d'un prélèvement forfaitaire unique (PFU), également appelé « flat tax », pour les revenus du capital. Un des objectifs affichés de cette mesure étant d'inciter les épargnants à investir dans les entreprises pour stimuler l'économie, moyennant quoi les revenus tirés de ces investissements bénéficieront d'une taxation avantageuse. Ce PFU a vocation à s'appliquer aux impositions dont le fait générateur intervient à compter du 1^{er} janvier 2018.

Que comprend ce taux unique ?

Ce prélèvement forfaitaire unique est composé de deux prélèvements : un prélèvement de 12,8% au titre de l'impôt sur le revenu et un de 17,20% au titre des prélèvements sociaux. L'addition des deux permettant d'afficher un taux global de 30%, là ou auparavant les revenus du capital, sauf dispositions particulières, étaient obligatoirement soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu compris entre 0 et 45%.

Quels sont les revenus concernés par ce prélèvement forfaitaire unique ?

Le PFU a vocation à s'appliquer au revenu du capital mobilier (dividendes, intérêts, plus-values). Sans faire une liste exhaustive on y trouve : l'ensemble des revenus distribués y compris les revenus réputés distribués, les jetons de présence et autres rémunérations alloués aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance des sociétés par actions, les produits de placement à revenu fixe tels que les intérêts de comptes courants d'associés, les plus-values de cession de valeurs mobilières et de droits sociaux réalisées par des particuliers dans le cadre de la gestion de leur patrimoine privé.

Quels sont les revenus exclus du prélèvement forfaitaire unique ?

Ne sont pas concernés par la flat tax, l'ensemble des revenus exonérés d'impôt sur le revenu tels que les produits de Livret A, Livret Jeune, Livret développement durable et solidaire, Livret d'épargne

populaire, Plan d'épargne en actions. Sont également exclus, l'ensemble des revenus fonciers.

Pour ce qui est des bons de capitalisation et des contrats d'assurance-vie, seuls les produits résultant des primes versées jusqu'au 26 septembre 2017 sont exclus du PFU. Ils sont alors soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu ou sur option au prélèvement forfaitaire libératoire dont le taux varie en fonction de la durée du contrat. Les primes versées à compter du 26 septembre 2017 peuvent en règle générale bénéficier du PFU.

Peut-on opter pour l'application du barème progressif de l'impôt sur le revenu plutôt que pour le prélèvement forfaitaire unique ?

Oui, la loi prévoit une option pour les redevables entre ces deux possibilités. Les contribuables qui y ont intérêt pourront opter pour l'imposition au barème progressif de l'impôt sur le revenu (et bénéficier des abattements antérieurs à la loi du 30 décembre 2017), plutôt que pour l'application de la flat tax à 30%.

Cette option globale doit être exercée chaque année lors de la déclaration des revenus. Ce n'est donc pas une option « à la carte » où le contribuable décide des revenus qu'ils souhaitent soumettre à la flat tax et ceux qu'il souhaite soumettre au barème progressif de l'impôt sur le revenu. L'option choisie s'applique alors pour l'ensemble de ses revenus de capital.

L'application du prélèvement forfaitaire unique de 30% est-elle toujours avantageuse ?

Non, par conséquent avant d'opter il convient de faire une simulation avec les deux cas de figure. En effet, les abattements (comme celui de 40% pour les dividendes) n'étant applicable que lorsque l'on opte pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu, il est parfois plus avantageux d'appliquer ce dernier pour en bénéficier plutôt que la flat tax. Mais il n'est pas possible de dégager une règle uniforme, à chaque contribuable il convient d'apprécier l'opportunité d'opter ou non.



Léo DUBILLOT

La réserve héréditaire au cœur des tourments de la succession

En droit français, et pour simplifier les choses, le patrimoine du défunt est divisé en deux masses : la réserve héréditaire (qui protège) et la quotité disponible (qui libère). L'existence de cette dernière réserve, qui interdit à un parent de déshériter un enfant, est l'une des causes majeures de litiges au jour de l'ouverture de la succession.

La triste affaire Johnny Hallyday l'atteste.

RAPPEL DU RÉGIME SUCCESSORAL FRANÇAIS

Aux termes de l'article 912 du Code civil, la réserve héréditaire s'entend de « *la part des biens et droits successoraux dont la loi assure la dévolution libre de charges à certains héritiers dits réservataires, s'ils sont appelés à la succession et s'ils l'acceptent* », et la quotité disponible de « *la part des biens et droits successoraux qui n'est pas réservée par la loi et dont le défunt a pu disposer librement par des libéralités* ».

La réserve héréditaire se présente comme l'un des principes protecteurs des héritiers réservataires lors d'une succession.

De son vivant, toute personne est libre de consommer son patrimoine, et cela au préjudice même des héritiers présomptifs. Par ailleurs, les héritiers réservataires peuvent légitimement exercer une action en rapport lorsqu'ils se trouvent lésés dans leurs droits. Ce rapport correspond à la restitution à laquelle se trouve obligé un héritier non-réservataire qui a été avantagé par une donation au détriment des héritiers réservataires.

A contrario, en cas de décès, le principe est que la distinction de la réserve héréditaire de la quotité disponible fait échec à la libre répartition de l'actif successoral.

L'article 913 du Code civil dispose ainsi que « les libéralités, par acte entre vifs ou par testament, ne peuvent excéder la moitié des biens du disposant s'il ne laisse à son décès qu'un enfant, le tiers s'il laisse deux enfants, le quart s'il en laisse trois ou un plus grands nombres ».

Autrement dit, la réserve est déterminée en fonction du nombre de descendants vivants ou à naître (infans conceptus) au jour du décès. A titre d'exemple, la succession de Johnny Hallyday prévoit que seules ses deux plus jeunes filles pourront bénéficier de l'actif successoral, soit les 2/3 des biens du défunt. Ce qui représente d'ailleurs le centre principal des conflits de l'affaire.

Une fois la réserve héréditaire définie, la quotité disponible peut être transmise librement, elle ne fait pas l'objet de restrictions. À savoir que plus la réserve héréditaire est importante, moins la quotité disponible le sera.

Nul ne peut donc échapper au carcan de la réserve héréditaire. Chaque héritier dispose d'un droit direct sur l'actif successoral du défunt, pour peu que ce dernier n'ait pas disposé de tout son patrimoine – hors libéralité – de son vivant !

PRINCIPE GÉNÉRANT UN FORT CONTENTIEUX

Bien préparer sa succession mais surtout la répartition de son actif successoral s'avère être déterminant pour la libération de l'actif. De nombreux contentieux surviennent chaque année en la matière, les héritiers réservataires contestant directement le testament, et plus particulièrement les donations et legs qui en résultent.

Le risque principal de conflit réside essentiellement dans la détermination des libéralités : en effet, si l'on accorde une libéralité plus importante à l'un des héritiers réservataires au détriment des autres, l'héritier en question se doit de restituer le bien concerné ou les sommes obtenues.

Le danger peut aussi résider dans le dépassement de la quotité disponible. Cela risquerait de priver l'ensemble des héritiers réservataires de la fraction de l'actif qui leur est due (Voir par ex. en ce sens : Cass. 1ère civ., 22 mars 2017, n° 16-15.484).

En d'autres termes, la personne gratifiée par un testament ou une donation peut conserver les biens reçus à condition qu'elle s'acquitte d'une indemnité de réduction aux héritiers réservataires, indemnité s'imputant sur l'excédent reçu (C.civ., art. 924).

Mais un héritier peut toujours décider de renoncer à l'avance à demander la réduction des donations ou legs qui porteraient atteinte à son droit sur la réserve : action en renonciation anticipée à l'action en réduction.

AFFAIRE JOHNNY HALLYDAY : ENTRE DROIT INTERNATIONAL PRIVÉ ET RÉSERVE HÉRÉDITAIRE

Parmi les dernières actualités en matière de succession, une affaire connaît beaucoup plus de rebondissements que d'autres : l'affaire Johnny Hallyday suite au décès du chanteur le 5 décembre 2017.

Le problème que l'on rencontre au cœur de cette affaire est simple, mais difficile à solutionner : un conflit de lois dans l'espace. Il s'agit là d'une problématique de droit international privé opposant le Droit des successions californien et le Droit des successions français.

En effet, le 12 février 2018, Laura SMET et David HALLYDAY enfants et héritiers légitimes du défunt, contestent en justice le testament de leur père qui profite exclusivement à Laeticia Hallyday, la conjointe survivante et ses filles. Testament qui a été rédigé selon la loi américaine à Los Angeles, lieu de résidence du chanteur au moment de la rédaction de son testament.

Selon la Loi Californienne, un défunt peut librement décider d'écarter ses héritiers de l'actif successoral, du fait notamment de l'absence de réserve légale protégeant les enfants. Se pose donc la question de savoir si la loi française peut librement s'appliquer à une succession internationale, et par cela écarter l'application de la loi étrangère.

Le règlement européen n°650/2012 du 4 juillet 2012 sur les successions permet de déterminer la loi applicable en matière de successions internationales. Ce règlement prévoit également quelques limites à la portée de la réserve héréditaire française au niveau international. En effet, ce dernier prévoit que la loi étrangère désignée ne peut être écartée que si elle est manifestement incompatible avec l'ordre public international de l'État dans lequel cette loi doit être appliquée. En dehors de ce cas, la loi étrangère trouve pleinement à s'appliquer.

C'est ce qui a notamment été confirmé par un arrêt rendu par la première chambre civile de la Cour de cassation en date du 27 septembre 2017, dont l'espèce se rapproche significativement de l'affaire Johnny Hallyday. Cet arrêt ajoute trois limites supplémentaires à l'application d'une loi étrangère ignorant la réserve : absence de violation d'un principe du droit français considéré comme essentiel, comme par exemple l'absence de discrimination fondée sur le sexe ou sur

la religion, l'application de la loi étrangère ne doit pas résulter d'une fraude, et enfin les enfants, qui n'auront pas reçu l'équivalent de la réserve héréditaire reconnue par le droit français, ne doivent pas être dans une situation de précarité économique ou de besoin.

La cour, par cet arrêt, rejette le pourvoi et admet justement « qu'une loi étrangère désignée par la règle de conflit qui ignore la réserve héréditaire n'est pas en soi contraire à l'ordre public international français et ne peut être écartée que si son application concrète, au cas d'espèce, conduit à une situation incompatible avec les principes du droit français considérés comme essentiels », ce qui laisse le champ ouvert à des solutions différentes, ou plus largement à une appréciation concrète des juges du fond.

Les héritiers réservataires ne peuvent donc faire appliquer la loi française et invoquer la réserve héréditaire seulement si ceux-ci viennent à se trouver lésés dans leurs droits d'héritiers réservataires ; à charge pour eux d'apporter les éléments prouvant leur situation de précarité notamment. En dehors de ce cas, la Cour de cassation a reconnu que la réserve héréditaire pouvait être ignorée par la loi étrangère, ce qui n'est pas contraire à l'ordre public international français.



« Johnny HALLYDAY : L'héritage maudit ... », MissLilou



Vanessa MOREL

Tips juridiques

Quel est l'impact de la flat tax sur les revenus mobiliers ?

Entré en vigueur au 1^{er} janvier 2018, le Prélèvement Forfaitaire Unique, dit aussi « Flat Tax », vient réformer l'imposition des revenus mobiliers et des plus-values mobilières. Alors qu'auparavant ces revenus étaient imposables selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu, ils sont aujourd'hui taxés selon un taux forfaitaire unique de 12,8%, auquel s'ajoutent les prélèvements sociaux de 17,2%, soit une taxation globale de 30%. Cette nouvelle imposition concerne notamment les dividendes, les jetons de présence et également l'ensemble des plus-values de cession de valeurs mobilières et droits sociaux. Il est à noter que cette imposition supprime l'abattement de 40% sur les dividendes. Toutefois, les contribuables peuvent opter pour une imposition au barème progressif de l'IR et les revenus mobiliers sont alors intégrés dans le revenu net global.



Sarah PIREs

De l'ISF à l'IFI, quels changements ?

L'article 31 de la loi de finances pour 2018 (loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017) remplace l'impôt sur la fortune (ISF) par un impôt sur la fortune immobilière (IFI). Ce nouvel impôt conserve le même seuil de déclenchement que l'ISF à savoir 1,3 million d'euros mais ce qui change fondamentalement c'est l'assiette prise en compte pour calculer ce seuil. En effet, l'assiette de l'IFI est beaucoup plus réduite que celle de l'ISF puisqu'elle est limitée aux biens et droits immobiliers non affectés par leurs propriétaires à leur activité professionnelle. Là où l'ISF prenait en plus en compte l'ensemble des biens meubles du contribuable, tels que les droits sociaux, les liquidités en comptes bancaires, les placements financiers.

L'assiette de l'IFI vise donc les biens immobiliers (terrains, immeubles) mais aussi les titres de sociétés ou d'organismes possédés par le redevable à hauteur de la fraction de leur valeur représentative de biens immobiliers détenues directement ou indirectement par la société ou l'organisme. C'est le cas des parts de société civile de placement immobilier (SCPI), des parts d'organisme de placement collectif en immobilier (OPCI) mais aussi des parts de société civile immobilière (SCI).

La majeure partie des abattements prévus en matière d'ISF sont maintenus pour l'IFI, notamment l'abattement de 30% au titre de la résidence principale, l'abattement sur les bois et forêts, etc. À noter que pour calculer l'IFI, on applique à l'assiette taxable un barème progressif compris entre 0,5% (pour la part du patrimoine comprise entre 800 000 et 1,3 million d'euros) et 1,5% (pour la part du patrimoine supérieure à 10 millions d'euros).

Pour la plupart des anciens redevables de l'ISF, le passage à l'IFI va entraîner une réelle économie surtout lorsque leur patrimoine est principalement composé de placements financiers.



Léo
DUBILLOT

Une amélioration perceptible du sort des associés minoritaires de SARL

Le décret n°2018-146 du 28 février 2018 pris en application de l'ordonnance n°2017-747 du 4 mai 2017 renforce les moyens d'intervention et de participation des associés minoritaires de SARL en les autorisant à inscrire une question à l'ordre du jour de l'assemblée générale.

En effet, dès lors qu'un associé détient seul ou collectivement au moins un vingtième du capital social, il pourra désormais demander l'inscription d'un point ou d'un projet de résolution à l'ordre du jour et par conséquent, l'Assemblée Générale se trouvera obligée de prendre position dessus. (En outre, en application de l'alinéa 5 de l'article L. 223-27 du Code de commerce, il ressort que les points et projets proposés par le ou les minoritaires devront être portés à la connaissance des autres associés dans les mêmes conditions que les autres documents d'assemblée).

Il faut préciser que jusqu'à présent, l'ordre du jour était arrêté par l'auteur de la convocation c'est à dire, dans la majorité des cas, par la gérance. Ainsi, les associés ne pouvaient pas réellement intervenir dans la vie de la société. C'est pourquoi, il est possible de voir derrière cette mesure, le souhait du législateur de renforcer la présence des associés minoritaires dans la conduite de la vie sociale en améliorant leur sort et en leur octroyant plus de prérogatives. De même, il est possible d'y voir une volonté d'unification des droits des associés de SARL avec ceux des actionnaires de sociétés anonymes puisqu'en effet, le seuil de détention (5 %), est le même que celui qui existe déjà en matière de SA.

À noter que ce nouveau droit s'applique aux assemblées convoquées à compter du 1er avril 2018 et qu'il devra s'exercer dans les conditions fixées par le décret du 28 février 2018. Par ailleurs, il est important de préciser qu'une clause des statuts ne pourra pas prévoir une règle contraire à ce nouveau droit ; à défaut, elle sera réputée non écrite (article L. 223-27 alinéa 6 du Code de commerce).



Maud
MARTIN

Colloque du 21 mars 2018 : « Le droit de l'entreprise à l'ère du numérique »



Le mercredi 21 mars 2018 a eu lieu le colloque annuel du Maje intitulé « Le droit de l'entreprise à l'ère du numérique ». Il s'est tenu à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Touraine. Ce Colloque a débuté par les propos introductifs d'un de nos camarade Alban Lapeau. Léonie Geneviève (Droit des affaires) a présidé la demi-journée consacrée au droit des affaires, et Yohann Dauvet (Droit social) celle réservée au droit du travail.

La première partie de ce colloque a consisté à montrer quelques impacts remarquables du numérique en droit des affaires. Au cours de cette matinée, sont intervenus différents juristes de renom : Frédéric Douet, Professeur à l'Université de Rouen-Normandie (auteur du précis de Droit fiscal de la famille et de l'ouvrage Droit fiscal du numérique), Justine Schouttet, Avocat Manager chez Arsene Taxand, Mustapha Mekki, Professeur à l'Université Paris XIII (auteur du manuel de Droit des obligations), ainsi que Valéry Lontchi, Avocat associé chez Legalix.

La seconde partie de ce colloque a ensuite été l'occasion

d'aborder les impacts majeurs du numérique en droit du travail. Au cours de cette matinée, sont intervenus différents juristes de renom ; Henri Guyot, Docteur en droit de l'Université de Paris 2 et avocat associé chez brL avocats, Grégoire Loiseau, professeur à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne, ainsi que Inès Tartarin, juriste à Groupe SOS.

Pour terminer cette très riche journée d'étude, le directeur de la formation (J.B.) a présenté son rapport conclusif.

Nous remercions tous les intervenants, ainsi que l'ensemble des participants de ce colloque ! Nous remercions également le Pôle conférence pour avoir organisé cet événement, ainsi que Monsieur Bourdoiseau et Monsieur Roulet sans lesquels le projet n'aurait pas vu le jour. Nos remerciements vont également à Isabelle Proust qui est d'une grande aide dans l'organisation des projets professionnels.

Vous pouvez retrouver l'ensemble des photos de l'événement sur la page Facebook du MAJE, en voici quelques unes.



Naïs LASNIER

<http://www.e-maje.fr/colloque-du-21-mars-2018-le-droit-de-lentreprise-a-lere-du-numerique-2/>

Classement Eduniversel 2018

Le classement Eduniversel 2018 des meilleurs Master en Droit des affaires et en Droit social est paru !



MAJE TOURS

- Un Master d'exception...
un Avenir d'ambition ! -



CLASSEMENT MASTERS
EDUNIVERSAL MS, MBA



MAJE
master juriste d'entreprise

Le classement Eduniversel (SMBG) a été mis à jour, les deux spécialités du MAJE y sont une nouvelle fois référencées parmi les 15 meilleures formations françaises en droit des affaires et en droit social. Le parcours Commerce et finance, renommé « Droit des affaires » à la rentrée 2018, gagne deux places par rapport à l'année passée. Il se hisse à la **onzième place du classement des masters en droit des affaires**, à la suite de quelques autres formations d'excellence.

11



Le parcours Relations de travail, qui sera renommé « Droit social » à la rentrée, reste dans la tête de liste du classement des masters de la spécialité emportant la **quatrième place** à la suite des meilleurs masters parisiens (Panthéon-Assas et Panthéon-Sorbonne).

4



Ce classement est un aboutissement, aussi bien pour les étudiants du Maje qui sortent de cette formation reconnue, que pour les professeurs, directeurs, ou gestionnaires de la formation, qui s'investissent corps et âme pour faire évoluer le master.

Vous l'aurez compris la renommée du MAJE pour l'excellence de sa formation ne fait que croître au fil des années, aussi, nous ne pouvons que vous encourager à vous lancer et à postuler au Maje, un master exigeant avec des enseignements de qualité.



Élodie MAILLER & Naïs LASNIER

<http://www.e-maje.fr/classement-eduniversel-2018/>

Campagne de recrutement 2018 - 2019

La campagne de recrutement du Master 2 Juriste d'entreprise de Tours (MAJE) débute le 30 avril 2018 pour les deux spécialités.

Master 2 Juriste d'entreprise
Droit des affaires
Droit social



Dossiers de candidature à télécharger sur le site
www.e-maje.fr à partir du 30.04.18 !
À retourner à Mina EL KASMI du 01.05.18 au 31.05.18

Le MAJE recrute !

Nous avons le plaisir de vous informer que la campagne d'inscriptions dans les parcours Droit des affaires et Droit social du Master 2 Juriste d'entreprise de Tours va bientôt commencer. Vous pourrez télécharger les dossiers de candidature dès le lundi 30 avril 2018 sur le site internet du MAJE sur la page <http://www.e-maje.fr/admission/>.

Les dossiers de candidature seront à retourner à Mina El Kasmi, qui est en charge de la gestion de l'apprentissage pour le CFA des universités Centre Val-de-Loire. Vous retrouverez ses coordonnées dans la rubrique contact. À noter que les dossiers devront impérativement être retournés entre le 1^{er} mai et le 31 mai 2018 à l'adresse indiquée.



**DO OR DO NOT
THERE IS NO
TRY...**

Une première sélection sur dossier sera réalisée par les professeurs Bourdoiseau et Roulet. La seconde consistera en un entretien individuel qui se déroulera les **28 et 29 juin 2018**. A cette occasion, les directeurs seront accompagnés de professeurs intervenants dans la formation et d'anciens étudiants du Maje (juristes d'entreprise / avocat(e)s).

N'hésitez pas à contacter le groupe Communication via le formulaire de contact ou les réseaux sociaux pour toute question.



**MAY THE
FORCE BE
WITH YOU**



Naïs LASNIER

<http://www.e-maje.fr/campagne-dinscriptions-2018-2019/>

Remerciements

Nous remercions Madame ALBERT-MORETTI, Doyen de la faculté de Droit de l'Université François Rabelais.

Nous remercions Monsieur BOURDOISEAU et Monsieur ROULET, Directeurs du Master 2 Juriste d'entreprise.

Nous remercions tout particulièrement Maître CHAS et Maître BRILLATZ, Avocats associés du Cabinet ARCOLE, d'avoir accompagné le MAJE au cours de cette année.



Nous remercions également Mesdames Isabelle PROUST et Mina EL KASMI.

Enfin, nous remercions Céline CONNESSON, Benoit MAUGENDRE, Réda BOUTERUCHE, Naïs LASNIER, Maud MARTIN, Sarah PIRES, Vanessa MOREL, Léo DUBILLOT et Élodie MAILLER pour leur participation à ce numéro.

N'hésitez pas à nous contacter via notre adresse email lagazettedumaje@outlook.fr pour toute question, remarque ou suggestion relative à la Gazette !

Vous pouvez également retrouver toutes les informations relatives au Master 2 Juriste d'entreprise et sur les formations en alternance sur les sites internet suivants : www.e-maje.fr et www.cfa-univ.fr.