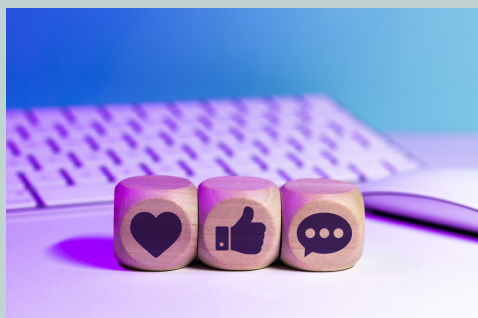




SÉLECTION LAWIS DES 3 TOP ACTU JURIDIQUES DU MOIS



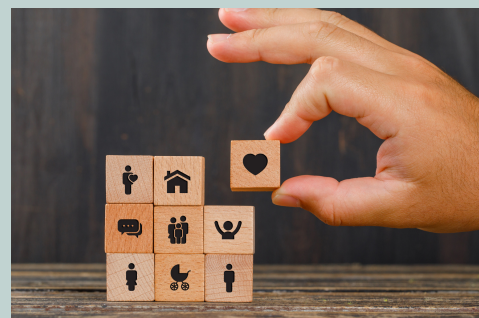
ACTU IP/IT/CONTRATS

Les influenceurs et la majorité numérique



ACTU SOCIALE

Le télétravail en 2023



ACTU SOCIÉTÉS :

Nouveautés sur les cotisations sociales



L'ACTU DU CAB'

UN RETOUR EN ARRIÈRE ?



Les toutes récentes lois sur les influenceurs et celle sur la majorité numériques, publiées en juin et juillet dernier, font l'objet de vives critiques de la part de la Commission Européenne !

Dans un courrier adressé le 14 août dernier à Catherine COLONNA, ministre française de l'Europe et des affaires étrangères, Thierry BRETON , commissaire européen chargé du marché intérieur, aurait, selon le média l'Informé qui l'a découvert début octobre, indiqué que les mesures envisagées « semblent enfreindre l'applicabilité directe du règlement sur les services numériques ».

En d'autres termes, les lois françaises visant à réguler l'activité numérique seraient plus restrictives que les textes européens (Digital Service Act et Digital Market Act). Elles risquent donc de « fragmenter le marché unique européen que le DSA tend à harmoniser en imposant des restrictions injustifiées à la livre prestation des services (...) qui se sont pas établis en France ».

En conséquence, la France pourrait être contrainte à revoir sa copie... à suivre donc.



QUOI DE NEUF ?

Après une mise en place à marche forcée du télétravail, il y a déjà trois ans dans le cadre des confinements subis, les entreprises doivent aujourd'hui en faire un bilan mais aussi prévoir ce nouvel encadrement par la mise en place d'un accord, d'une Charte OU par leur actualisation.

Bien plus, face à une éventuelle tentation de "retour en arrière" avec du présentiel à 100%, il est également important d'avoir conscience et d'être à l'écoute des contraintes, souvent

familiales, des salarié(e)s, pour lequel l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle sera toujours porteur de motivation et d'engouement pour l'activité de la société. Les nouvelles obligations sur ces accords et les décisions judiciaires ont été importantes ces derniers mois, nécessitant ce point d'étape.

1. La rédaction et l'actualisation de son accord ou de sa charte de télétravail

Le télétravail se prévoit dans une situation dite habituelle, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur, après avis des représentants du personnel s'ils existent. Cet accord permet alors d'organiser les modalités de mise en œuvre, notamment sur les prises en charges et le suivi des salariés.

Cet écrit doit comporter nécessairement les clauses obligatoires suivantes :

- **La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail**
- **Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre au télétravail**
- **Les conditions de passage en télétravail dans le cadre de circonstances exceptionnelles**
- **Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail**
- **Les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail**
- **Les modalités d'accès des travailleurs handicapés, des femmes enceintes et des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail (clause obligatoire depuis le 21 juillet 2023)**
- **Les conditions de passage en télétravail**

D'autres clauses telles que le droit à la déconnexion, la fourniture de moyens et leur traitement etc... sont à prévoir dans le cadre de cet écrit.

Bien évidemment, un employeur et un salarié peuvent également se mettre d'accord pour recourir de manière occasionnelle ou durable au télétravail, en formalisant leur accord par tout moyen, notamment par un avenant qui devra être aussi précis.



2. Des décisions judiciaires récentes sur les situations de télétravail et les obligations respectives

• La fin du télétravail

Pas d'arrêt du télétravail accordé depuis plusieurs années à un salarié sans son accord !

En l'absence de formalisation de l'accord des parties sur la mise en place du télétravail, un employeur ne peut pas imposer à un salarié en télétravail depuis plusieurs années de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise 2 jours par semaine.

(CA Orléans 7-12-2021 n° 19/01258, S. c/ Sté imprimerie Baugé et Fils).

• Les frais

- L'employeur doit prendre en charge les frais professionnels exposés par un télétravailleur.

(TJ Paris 23-5-2023 n° 21/08088, CSE de la société Services pétroliers Schlumberger c/ Sté Services pétroliers Schlumberger)

- Frais de transport domicile / travail : la prise en charge ne peut être exclue en cas d'éloignement géographique.

La cour d'appel de Paris confirme qu'un employeur ne peut pas refuser la prise en charge partielle des frais de transport en commun pour les trajets domicile - lieu de travail à un salarié en raison de l'éloignement géographique de sa résidence pour convenance personnelle.

(CA Paris 14-9-2023 n° 22/14610, Sté Natixis investment managers c/ CSE de l'UES Natixis investment managers).

• La santé du télétravailleur

- La mise en place du télétravail pour un salarié est obligatoire dès lors que le médecin du travail le recommande dans son avis d'aptitude.

(Cass. soc. 29-3-2023 n° 21-15.472 F-B, Association Gimac santé au travail c/ L.)

De plus, n'a pas un caractère professionnel l'accident dont a été victime un salarié en télétravail alors qu'il était sorti de son domicile et avait interrompu son travail.

(CA La Réunion 4-5-2023 no 22/00884).

Dès lors qu'un accident s'est produit en dehors de l'exercice de l'activité professionnelle d'un télétravailleur, la présomption légale d'imputabilité de l'accident du travail prévue en matière de télétravail ne peut pas s'appliquer.



Certes, tous les métiers ne sont pas « télétravaillables ». Mais, sur la plupart des postes, notamment chez les salariés, une partie des activités le sont ou le seront.

Néanmoins, tous les salariés ne souhaitent pas nécessairement cette organisation, qui peut à l'inverse leur apparaître contraignante dès lors qu'il n'y a plus de distinction entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

C'est en ce sens que le Cabinet LAWIS vous accompagne pour permettre de nouvelles configurations, faites, entre autres, de réponses personnalisées et de dispositifs simplifiés pour cette conciliation et pour sauvegarder la compétitivité de la société avec une équipe dynamique et motivée



UN NOUVEL ARRÊT

L'optimisation juridique, oui, mais pas pour échapper aux cotisations sociales !

Un arrêt de la Cour de cassation du 19 octobre 2023 (n°21-20.366) apporte une limite à l'optimisation fiscale et juridique pour les professions libérales au moyen de SPFPL (sociétés de participations financières de professions libérales). La Cour a confirmé un arrêt plutôt discret de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 11 juin 2021 (n°20/09464) : «

bénéfices de la société d'exercice libéral, au sein de laquelle le travailleur indépendant exerce son activité, constituent le produit de son activité professionnelle et doivent entrer dans l'assiette des cotisations sociales dont il est redevable, y compris lorsque ces bénéfices sont distribués à la société de participations financières de profession libérale qui détient le capital de la société d'exercice libéral ».

Un chirurgien-dentiste a créé une SELARL afin d'exercer son activité. La SELARL est détenue à 99% par une SPFPL et 1% par le professionnel lui-même. Monsieur détient 50% de la SPFPL et son épouse, les 50% restants. Le chirurgien-dentiste a fait l'objet d'un redressement au motif que les dividendes versés par la SELARL à la SPFPL devaient être soumis à cotisations sociales.

Il s'agit de faire la distinction entre les dividendes distribués qui revêtent la nature de revenus d'activités non-salariés au sens de l'article L.131-6 du Code de la sécurité sociale, donc la rémunération d'un travail, et des dividendes distribués correspondant à des revenus d'un patrimoine.

La Cour a considéré que les dividendes distribués à la SPFPL correspondaient à la rémunération du travail du chirurgien-dentiste dont il a été constaté qu'il était le seul associé professionnel au sein de la SELARL à générer des revenus permettant de constituer les dividendes distribués à la SPFPL. Ces dividendes devaient donc être soumis aux cotisations sociales.

Et peu importe que la SPFPL soit dotée de sa propre personnalité morale ou qu'elle soit soumise à l'IS !
Le droit des sociétés doit ici plier devant l'impérieuse nécessité de cotiser...

Sauf si votre seul objectif est d'échapper au paiement des cotisations sociales, le Cabinet LAWIS peut vous accompagner pour vos montages juridiques, qui ont d'autres intérêts et encore un bel avenir devant eux...

L'ACTU DU CAB'

Le mois d'octobre a été rempli de moments conviviaux chez LAWIS ! Retrouvez nos temps forts ce mois-ci au cabinet :

- 🥑 Claire GUEDES et Doriana CHAUVET ont réalisé une formation auprès de professionnels de santé sur le RGPD.



- 🏃 La team LAWIS a participé au défi Octobre rose connecté en soutien pour la lutte contre le cancer du sein.
- Au total, l'équipe a parcouru 566 kms en alliant marche, course à pied et vélo. Une marche collective a également été réalisée !
- Un don de **283€** a été fait à l'association octobre rose.

- 🎃 Halloween ! Pour finir le mois en beauté, nous avons fêté Halloween avec un goûter d'équipe !
- Au menu : doigts de sorcière et gâteau au chocolat.

