



SÉLECTION LAWIS DES 3 TOP ACTU JURIDIQUES DU MOIS DE FÉVRIER



ACTU IP/IT/CONTRATS

Encore du changement dans l'univers numérique!



ACTU SOCIALE :

Les garanties santé en cas de liquidation judiciaire



ACTU SOCIÉTÉS :

La rémunération du gérant associé



L'ACTU DU CAB'

ENCORE DU CHANGEMENT DANS L'UNIVERS NUMÉRIQUE

Vous avez ENCORE reçu des notifications de changement de conditions sur vos plateformes numériques préférées en février (*y compris LinkedIn d'ailleurs!*) ?

C'est en raison de l'entrée en application du « DSA ». « ...Du quoi ? », me direz-vous ?

Le « *Digital Markets Act* » ou DMA, et le « *Digital Services Act* » ou DSA, sont deux des règlements européens du « *paquet législatif sur les services numériques* » visant à mettre en place de nouvelles règles harmonisées sur le territoire européen, pour les grandes plateformes numériques.

Viendront encore ensuite le DATA ACT, l'IA ACT...

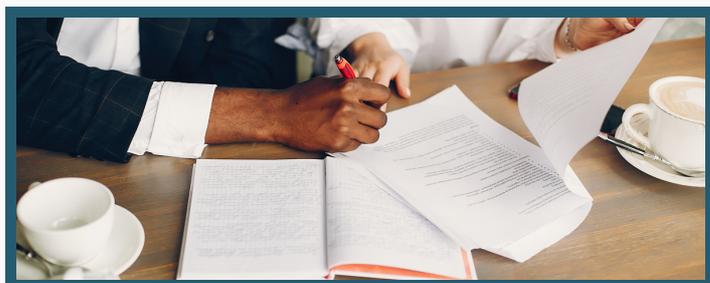
Les obligations du DSA sont entrées en application le 17 février 2024.

Elles visent les intermédiaires en ligne offrant leurs services sur le territoire européen : services intermédiaires (*fournisseurs de services Internet*), services d'hébergement (*cloud*), plateformes en ligne (marketplace, app store) et très grandes plateformes en ligne et moteur de recherche (*utilisés par plus de 45 millions d'européens par mois dans l'UE*).

L'objectif de ce texte est de lutter contre les contenus illicites (*désinformation, pédopornographie, vente de produits de contrefaçon par exemple*) et permettre plus de transparence.



DÉCRYPTAGE DE L'ARRÊT ET DE SES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS LICENCIÉS."



Suite de l'arrêt de la Cour de cassation qui vient de rendre un arrêt inédit (*Civ.2ème, 15 février 2024, n° 22-16.132*) sur la portabilité des contrats d'assurance dans le cadre d'une liquidation judiciaire, et donc le maintien du contrat d'assurance santé et prévoyance pour les salariés licenciés avant ou pendant la procédure collective de leur employeur.

L'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale prévoit en principe **un maintien gratuit des garanties santé et prévoyance du salarié licencié jusqu'à 12 mois** après son licenciement si le salarié justifie être inscrit auprès de FRANCE TRAVAIL (*nouveau Pôle Emploi*).

Il s'agit d'un droit acquis à titre gratuit pour le salarié et sa famille (*selon contrat famille ou isolé*), quelles que soient les suites du contrat entre l'entreprise et l'assureur.

Cependant, la décision de la Cour de cassation remet en cause cette «*portabilité*» du contrat, prévue par la Loi, en la rendant inapplicable si le contrat est résilié par l'assureur à l'occasion de la procédure collective de l'entreprise employeuse, même lorsque cela concerne des salariés licenciés avant même l'ouverture de la procédure collective.

Les salariés et leurs familles peuvent ainsi perdre leur couverture santé et prévoyance sans aucun préavis et sans même en être informés personnellement.

Alors que le nombre de salariés concernés par les procédures collectives est en augmentation, il apparaît surprenant que la Cour de Cassation permettent ainsi aux assureurs de bénéficier d'une résiliation facilitée par la défaillance de l'entreprise, ajoutant potentiellement des charges insoutenables aux salariés déjà victimes d'un licenciement.

Cet aléa pourrait alors causer un préjudice social inédit.

Cela devrait alerter les pouvoirs publics dans les meilleurs délais pour légiférer.

Il n'est pas négligeable à cet égard d'envisager une condamnation par la CJUE compte tenu des principes d'égalité et de protection en cas de perte d'emploi.

Elle n'a d'ailleurs pas hésité récemment à contrecarrer la position de la Cour de Cassation sur la prise en charge par l'assurance de garantie des salaires (*AGS-CGEA*) de toutes les prises d'actes fondées par les salariés, et ce même si elles interviennent pendant la période d'observation de la procédure collective.

Gageons que cette jurisprudence ne soit qu'éphémère...

(*Civ.2ème, 15 février 2024, n° 22-16.132*)

GÉRANT ASSOCIÉ, PENSEZ AU JURIDIQUE POUR VOTRE RÉMUNÉRATION

L'histoire commence par un gérant associé unique d'une EURL qui se verse une rémunération pour l'exercice qu'il vient de réaliser. Six mois après la clôture, il cède l'intégralité de ses parts.

L'acquéreur le poursuit en remboursement de cette rémunération, et des charges sociales correspondantes, au motif qu'aucune décision des associés n'a été prise pour approuver ce versement comme le prévoient les statuts.

La Cour d'appel a d'abord rejeté la demande de remboursement, considérant que l'acquéreur ne pouvait ignorer le versement de la rémunération puisqu'il avait pris connaissance de tous les éléments comptables avant la cession.

Mais la chambre commerciale de la Cour de cassation est venue réaffirmer la primauté des statuts qui prévoyaient bien une décision des associés pour approuver la rémunération.

A défaut de procès-verbal de décision (*même de l'associé unique !*), le versement de la rémunération n'était pas conforme, et le gérant a dû rembourser l'ensemble de ses rémunérations sur les deux exercices précédant la cession à la société, et donc à l'acquéreur !

Cass. com. 29-11-2023 no22-18.957 F-D



Petit rappel des règles en matière de rémunération du gérant :

- **La rémunération du gérant de SARL est déterminée soit par les statuts, soit par une décision collective des associés**
- **Pour les SARL/EURL, la décision des associés peut résulter d'une simple signature de chaque associé sur un rapport qui mentionne l'existence de cette rémunération**
- **Cette rémunération peut également être approuvée par les associés après son versement au gérant (*Cass. com. 9-1-2019 no 17-18.864 FS-D*)**
- **L'essentiel étant que l'approbation de la rémunération intervienne !**
- **Enfin, la décision doit être consignée dans un registre des décisions (*vous savez, le classeur noir ! Ou en dématérialisé*). A défaut, le risque est l'annulation à la demande de tout intéressé !**

Moralité : n'oubliez pas de mettre à jour les documents juridiques de votre société, que vous soyez associé unique ou non, ne reportez pas le sujet, au risque de l'oublier !

Et le risque est présent, puisque même si vous êtes seul associé et gérant, le juridique devra être à jour en cas de cession, mais également en cas de décès pour vos héritiers, ou si demain votre société est placée en liquidation judiciaire...

Au moindre événement extérieur, votre rémunération pourrait être remise en cause, juste pour avoir oublié un document !

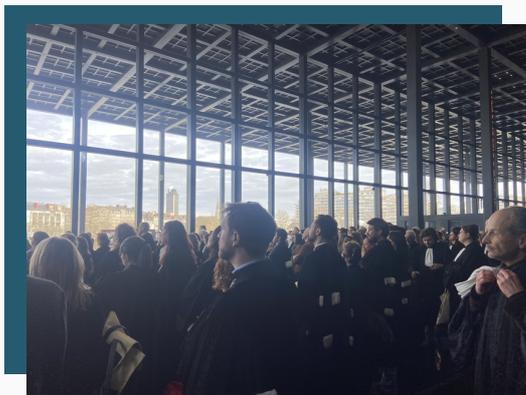
LAWIS peut vous accompagner pour mettre à jour le juridique et vous assurer de ne pas prendre de risque pour l'avenir, contactez-nous !



L'ACTU DU CAB'

Le mois de février a été rempli de moments forts et d'évènements chez LAWIS ! Retrouvez nos temps forts ce mois-ci au cabinet avec :

- Maître Doriana CHAUVET a participé à la conférence "*Comment assurer une bonne visibilité de son cabinet sur les réseaux sociaux ?*" organisée par **Le Barreau de Nantes** à **La Maison de l'avocat**, entourée d'experts sur le sujet. Elle y a partagé ses **conseils** et **l'expertise** du cabinet, présent sur les réseaux depuis plusieurs années maintenant. 📱



- Le 14 février, au tribunal judiciaire, un hommage a été rendu à un grand homme : Robert Badinter.
- **Ministre de la Justice de 1981 à 1986**, professeur de **droit privé** et **avocat au Barreau de Paris**, il s'est distingué publiquement en luttant contre la **peine de mort**, plaidant en faveur de son abolition devant le Parlement en **1981**. Sa contribution exceptionnelle et son **engagement** en faveur de la justice laissent aujourd'hui une **empreinte indélébile** en France.
- Le cabinet LAWIS adresse aujourd'hui une pensée à ses proches et s'associe à cet hommage fort. 📌

- Il y a du mouvement au cabinet ! LAWIS propose de nouvelles places dans ses **espaces de coworking** à **Saint-Herblain** et **Nantes**. Une occasion idéale pour rencontrer des **professionnels du secteur**. N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes intéressé.e ! ✉️

