



## SÉLECTION LAWIS DES 3 TOP ACTU JURIDIQUES DU MOIS D'AVRIL



### ACTU IP/IT/CONTRATS

Un nouvel arrêt sur les signatures



### ACTU SOCIALE :

Les congés payés lors d'un arrêt maladie



### ACTU SOCIÉTÉS :

L'importance de la rédaction des statuts



L'ACTU DU CAB'

# UNE SIGNATURE SCANNÉE NE VAUT PAS SIGNATURE ÉLECTRONIQUE

Elle est datée du mois de mars mais elle est sortie en avril... et elle est intéressante, cette décision de la Cour de cassation !

Pour que la signature d'un acte soit parfaite, selon l'article 1367, alinéa 1, du code civil, il faut qu'elle permette d'identifier son auteur et qu'elle manifeste son consentement aux obligations qui découlent de cet acte.

La question s'est posée à la Cour de cassation de savoir si une signature faite sur un document, qui est ensuite scanné, permet de rentrer dans ces conditions.

Réponse : contrairement à la signature électronique, qui bénéficie d'une présomption de fiabilité par application de l'article 1367, alinéa 2, du code civil, l'utilisation d'une signature scannée ne permet pas de s'assurer de l'identité de l'auteur et de son consentement aux obligations qui découlent de cet acte.

## **En clair : signature scannée ne vaut pas signature électronique !**

L'on rappellera à ce titre les dispositions de l'article 1367 du code civil, lequel dispose que la signature électronique consiste en « l'usage d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache.

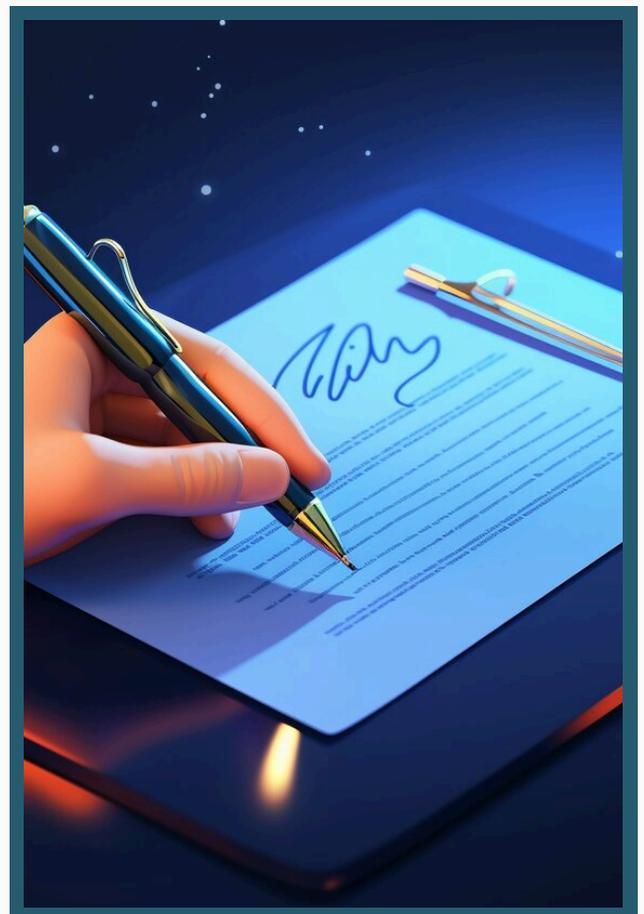
La fiabilité de ce procédé est présumée, jusqu'à preuve contraire, lorsque la signature électronique est créée, l'identité du signataire assurée et l'intégrité de l'acte garantie. »

La signature scannée ne rentre donc pas dans ces conditions.

Cela ne signifie pas qu'elle n'est pas valable ou n'a aucune valeur, mais il s'agira simplement d'un commencement de preuve par écrit en cas de litige. Il appartiendra à celui qui se prévaut de l'acte de démontrer l'identité des auteurs de la signature en question et leur consentement aux clauses contractuelles.

Cass. Comm., 13 mars 2024, n°22-16.487 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jurilid/JURITEXT000049291099>



## UNE NOUVELLE LOI DU 22 AVRIL 2024

**ELLE EST PROMULGUÉE !** (et sans passer devant les Grands Sages du Conseil Constitutionnel !)  
→ Loi 2024-364 du 22-4-2024 art. 37

L'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie est maintenant prévue par la loi, promulguée ce 22 avril 2024.

Elle n'a pas fait l'objet d'une saisine de contrôle de constitutionnalité ( *finalement* ).

Ainsi, tout arrêt maladie ouvre droit à congés payés, quelle qu'en soit l'origine... mais dans certaines conditions et dans un certain délai !

Elle règle également la situation pour le passé.

**DONC : ❌ Non**, un salarié malade pendant 4 ans ne reviendra pas avec un compteur de 20 semaines (ou 100 jours) de congés à solder à son retour !

Nous vous expliquons les détails, non exhaustifs, avec les différentes hypothèses envisageables : 📌

### Règle d'acquisition des congés payés

	Travail effectif (c. trav. art. L.3141-3)	Accident ou maladie à caractère non professionnel (c. trav. art. L. 3141-5, 7° et L.3141-5-1)	Accident du travail ou maladie professionnelle (c. trav. art. L.3141-3 et L.3141-5, 5°)
Conditions d'ouverture du droit →	Aucune	Aucune	Aucune
Règle d'acquisition →	2.5 jours ouvrables par mois (1)	2 jours ouvrables par mois (1)	2.5 jours ouvrables par mois (1)
Droit maximum légal par période d'acquisition →	30 jours ouvrables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 jours ouvrables au titre des arrêts pour accident ou maladie non professionnelle</li> <li>• Possibilité d'acquérir plus de 24 jours ouvrables si l'arrêt maladie ne couvre pas la totalité de la période d'acquisition (2)</li> </ul>	30 jours ouvrables
Pendant quelle durée ? →	-	Pendant toute la durée de l'arrêt de travail	

(1) Par mois ou période équivalente (4 semaines, 24 jours ouvrables, etc.) (c. trav. art. L. 3141-4)

(2) Application deux règles de calcul d'acquisition de congés payés (2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, 2 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie). Exemple : un salarié embauché en cours d'année travaillant pendant 32 semaines (équivalent de 8 mois) et en arrêt maladie 16 semaines (équivalent de 4 mois) acquiert  $2.5 \times 8 = 20$  jours ouvrables de congés payés au titre des périodes de travail  $2 \times 4 = 8$  jours ouvrables au titre de l'arrêt maladie, soit au total, il a acquis 28 jours ouvrables de CP.

## HYPOTHÈSE 1 : LE SALARIÉ EST ABSENT DEPUIS AU MOINS UN AN À L'EXPIRATION DE LA PÉRIODE D'ACQUISITION DES CP

Les CP acquis sont automatiquement reportés de 15 mois à compter de cette date

Le salarié reprend son travail

Avant l'expiration du délai de 15 mois

L'employeur informe le salarié :

- du nombre de jours de CP
- de la date butoir de prise

Après l'expiration du délai de 15 mois

Les CP reportés sont perdus

## HYPOTHÈSE 2 : LE SALARIÉ EST ABSENT MOINS D'UN AN PENDANT LA PÉRIODE D'ACQUISITION DES CP

Le salarié reprend son travail

Avant l'expiration de la période de prise des CP...

...et il lui reste des CP à prendre sur cette période

L'employeur peut les lui faire prendre

Pas de report, mais un simple décalage

L'employeur ne peut pas les lui faire prendre

Après l'expiration de la période de prise des CP

Report des CP de 15 mois

A compter de l'information du salarié par l'employeur :

- du nombre de jours de CP
- de la date butoir de prise

L'aménagement par accord d'entreprise des modalités de fixation et de prise des CP intégrant les nouvelles dispositions légales pourrait être judicieux

## HYPOTHÈSE 3 : LE SALARIÉ A QUITTÉ LA SOCIÉTÉ

Le salarié a quitté la société  
avant le 22 avril 2024



Possibilité de demander le versement  
de l'indemnité de congés payés

Dans un délai de 3 ans

A compter de la rupture du contrat



## LES STATUTS PROTÈGENT LES ASSOCIÉS MINORITAIRES... DANS LA LIMITE DE L'INTÉRÊT DE LA SOCIÉTÉ !

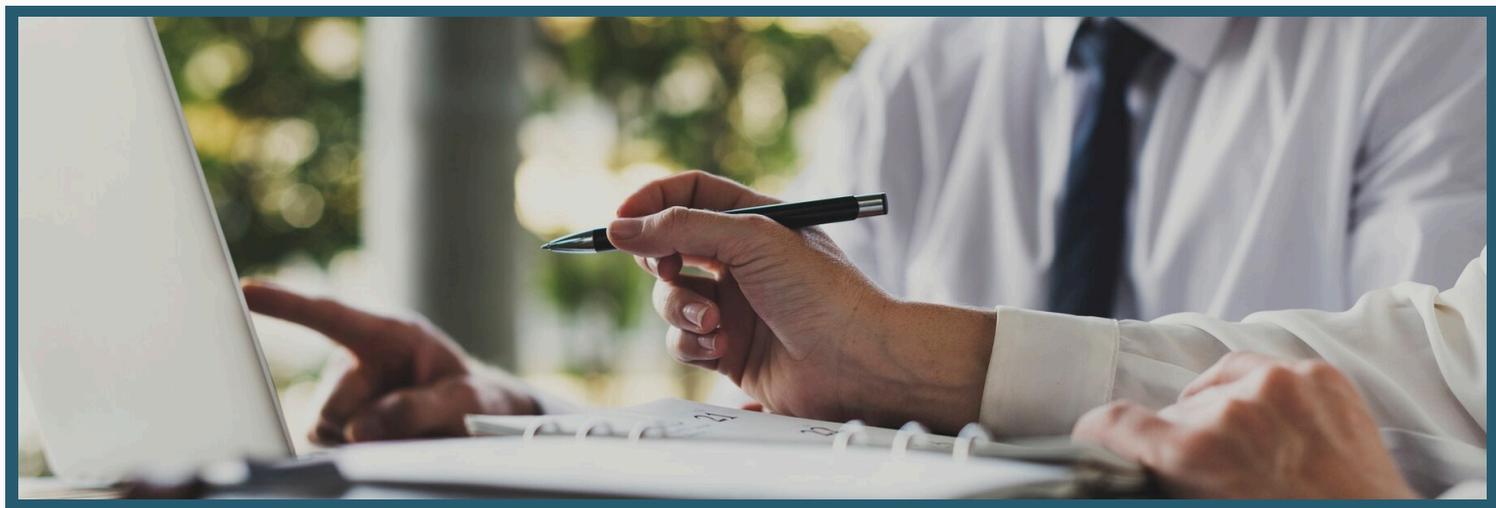
La société, rien que la société !

Nul associé n'ignore qu'il est essentiel de bien travailler dès la création de sa société la rédaction de ses statuts. Vérifier les conditions et modalités de vote aux assemblées générales est même essentiel pour un associé minoritaire.

Les statuts peuvent aménager les droits de vote de façon à empêcher que certains choix stratégiques et essentiels n'échappent aux associés minoritaires. A défaut, l'avenir des minoritaires est exposé au bon vouloir des associés majoritaires et leur décision peut n'avoir aucun impact. Ils peuvent ainsi se retrouver rapidement exclus de tout contrôle de leurs participations, sans pour autant pouvoir sortir de la société...

A l'inverse, des statuts qui garantissent les droits des minoritaires peuvent avoir pour effet de brider les décisions et de bloquer des choix stratégiques pour la société.

Aussi, même lorsque les statuts prévoient des modalités de vote protectrices des intérêts des minoritaires, d'autres considérations plus importantes peuvent primer, et notamment l'intérêt supérieur de la société.



C'est là qu'entre en scène le Juge qui travaille à nuancer l'opposabilité des clauses statutaires prévues au bénéfice des minoritaires, lorsque celles-ci confrontent un intérêt social supérieur.

**Autrement dit, le minoritaire, même sous couvert des statuts, ne peut pas voter contre une décision qui serait justifiée par l'intérêt de la société.**

C'est le sujet d'un récent arrêt de la Cour de cassation (*Cass. com. 13-3-2024 no 22-13.764 F-B, Sté Sélima cl X.*).

Une SARL détenue par deux époux cogérants à **74%** d'une part, et une société filiale d'un groupe de distribution à **26%**. La société exploite un supermarché sous l'enseigne exclusive du groupe de distribution minoritaire. Le contrat de franchise du groupe de distribution est dénoncé dans les formes par les deux cogérants.

Le minoritaire s'y oppose et vote contre la suppression de l'exploitation sous la seule enseigne du groupe de distribution de l'objet social de la société. L'opposition du minoritaire est justifiée sur le papier, puisque les statuts prévoient un vote aux trois quarts des parts sociales.

Mais les cogérants demandent la désignation d'un mandataire ad hoc, considérant que le vote du minoritaire est abusif.

Et la Cour les suit : l'abus de minorité est en principe démontré lorsque le vote du minoritaire est contraire à l'intérêt social, ce qui est le cas dès lors que l'opération est essentielle pour la société ou lorsqu'il est réalisé dans l'unique intérêt du minoritaire au détriment de ceux des autres associés (notamment, Cass. com. 15-7-1992 no 90-17.216 P : RJDA 8-9/92 no 826).

Ici, il était essentiel pour la survie de la société que la modification statutaire ait lieu afin que la société puisse poursuivre son activité avec une nouvelle enseigne sans aller à l'encontre de son objet social. Ce d'autant que la société encourrait la dissolution de plein droit par extinction de son objet social.

La mauvaise foi du minoritaire l'avait même conduit à invoquer la dissolution au motif que le contrat de distribution avait déjà été résilié, ce qui n'a pas dupé les juges qui ont rejeté l'argument et retenu, en cohérence avec des décisions déjà rendues (Cass. com. 19-3-2013 no 12-16.910 F-D : RJDA 7/13 no 628), que l'opposition du minoritaire était abusive. Il était évident que le groupe de distribution minoritaire n'était motivé que par son intérêt personnel de conserver sa franchise, et de nuire à ses associés qui avaient pris l'initiative de la résilier.



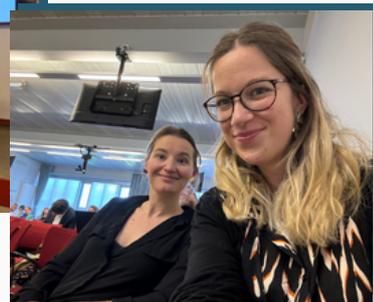
Ainsi prime l'intérêt social ! Et le minoritaire mal intentionné devra s'en contenter... et se résigner sans doute à vaquer à d'autres participations...

Les statuts s'apprécient toujours à l'aune des stratégies et des opportunités des actions – l'abus de droit est un risque à prendre parfois pour atteindre ses objectifs – mais pas dans n'importe quelles conditions !

# L'ACTU DU CAB'

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

- Maître Doriana Chauvet et Maître Chloé Nadeaud ont participé au **LEGALFEST 2024**. Elles sont intervenues auprès d'une **audience record** composée de chefs d'entreprises, juristes, DPO et autres profils divers, lors du focus dédié sur **PIA en entreprise**, en abordant les solutions, les risques et les règles à suivre ! 🇯🇵



- Maître Doriana Chauvet est intervenue auprès d'étudiants entrepreneurs de l'université de Nantes, appartenant au groupe "PÉPITE STARTER", **dispositif national en matière d'entrepreneuriat étudiant.e.** 🧑 Elle y a abordé les thèmes suivants :
  - ➔ L'explication des **documents légaux** obligatoires sur un **site internet** 🌐
  - ➔ Les obligations en matière de **RGPD** 📄
  - ➔ La différence entre **devis et contrats** 📄
  - ➔ Les obligations en matière de **CGV** 📄

- Le cabinet a officiellement lancé le **LAWIS challenge** pour sa **5ème édition** ! 📣
  - ➔ Découvrez en vidéo son concept, en cliquant ***ici*** !
  - ➔ Vous êtes intéressé.e ? Les inscriptions sont déjà ouvertes : ***Je m'inscris !***

