



SÉLECTION LAWIS DES 3 TOP ACTU JURIDIQUES DU MOIS DE MARS



ACTU IP/IT/CONTRATS

L'entrée en vigueur du DMA



ACTU SOCIALE :

Les congés payés lors d'un arrêt maladie



ACTU SOCIÉTÉS :

Choisir l'adresse de votre siège social



L'ACTU DU CAB'

VERS UNE NOUVELLE ÈRE DU NUMÉRIQUE EUROPÉEN

Et non, ce n'est pas le même article que celui du mois dernier !...

Nous avons évoqué le « *DSA* », *Digital Services Act*, entré en application le 17 février dernier.

C'est au tour du « *DMA* », *Digital Markets Act*, autre règlement européen 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, d'entrer en vigueur.

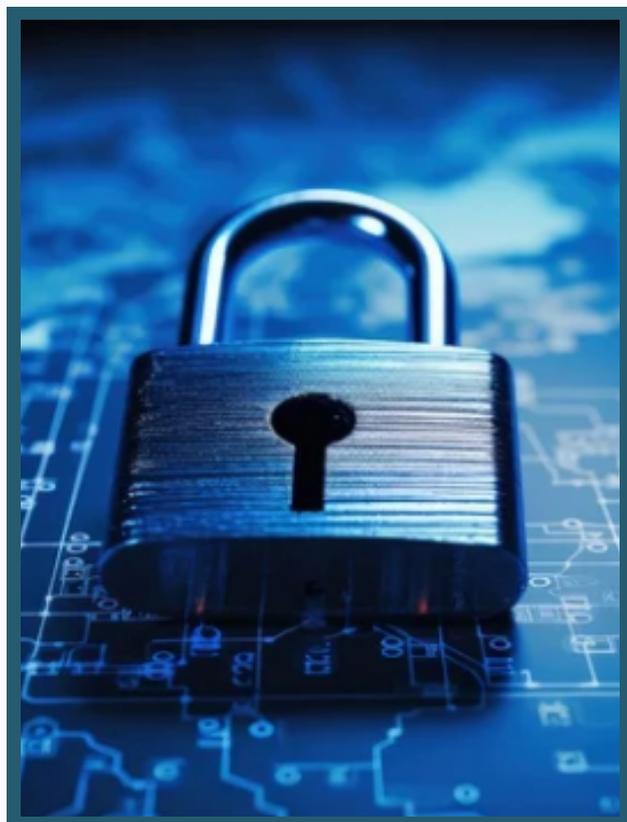
Le DMA est né de la volonté de mettre fin au monopole des grandes plateformes en ligne, qui ont utilisé leur pouvoir de marché et leur rôle d'intermédiaires incontournables pour mettre en œuvre des pratiques commerciales inéquitables. Sont donc visées les entreprises en position de « *contrôleurs d'accès* » : Google, Android, Youtube, Apple, Meta, Microsoft...

Ce n'est pas moins de 24 nouvelles obligations qui sont entrées en application le 7 mars dernier.

Parmi elles, à noter :

- obligation de permettre un accès équitable, raisonnable et non discriminatoire aux entreprises qui souhaitent développer leurs activités sur les magasins d'applications, réseaux sociaux ou moteurs de recherche,
- obligation de permettre aux utilisateurs de désinstaller les applications préinstallées sur leurs smartphones et leur laisser la possibilité de choisir leurs services par défaut (*moteurs de recherche, navigateurs..*),
- obligation de laisser aux entreprises utilisatrices la possibilité de promouvoir leurs offres et conclure des contrats en dehors de leurs services,
- faciliter l'accès aux données essentielles générées par les interactions entre ces entreprises et leurs clients finaux...

Ces nouvelles obligations imposées aux grandes plateformes laissent entrevoir de nouvelles opportunités à saisir pour nos acteurs du numérique !



MAIS OÙ EN EST LA RÉFORME DE L'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS MALADIE?

1/ La Cour de Cassation, avec ses arrêts du 13 septembre 2023, a lancé une pierre dans la mare, qui a fait en plus des vagues.

Suivant décision du 13 septembre 2023, et en application d'une directive européenne de 2003 et des décisions de justice de la Cour de justice de l'Union européenne, il est désormais certain que les salariés acquièrent des congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie, sans distinction selon l'origine professionnelle ou non.

Cette décision a soulevé de nombreuses questions pratiques et engendré des demandes de régularisation devant les juridictions... mais le code du travail restait inchangé, plongeant de nombreux acteurs du monde économique et juridique dans l'incertitude.

En effet, la question demeure de savoir si les salariés qui acquièrent des congés payés pendant des années peuvent les cumuler et les stocker de manière indéfinie.

Le gouvernement a ainsi déposé un amendement dans le cadre du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (*DDADUE*) afin de mettre en conformité le droit des congés payés français avec une directive datant de 2003, dans des conditions acceptables pour les entreprises.

L'amendement proposé prévoit :

- une durée de report des congés payés des salariés en poste de 15 mois
- leur accès à la justice en introduisant un délai de forclusion de deux ans qui débute à compter de la publication de la loi.
- Droit à 5 semaines de congés payés pour un arrêt au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- Droit à 4 semaines de congés payés pour les arrêts au titre de maladie simple

L'amendement a été adopté en première lecture par l'Assemblée Nationale, **le 18 mars 2024**.

Une commission mixte paritaire est prévue le 9 avril 2024 et devrait adopter définitivement le texte.

Le Conseil d'Etat qui a examiné l'amendement sur demande du gouvernement n'a rien trouvé à y redire.



2/ Pour autant, il est grandement possible que le Conseil constitutionnel s'en mêle.

La différence de traitement entre les salariés serait alors sur différents points :

- toujours une différence sur la durée des congés acquis en fonction de l'origine de la maladie ou de l'accident,
- une différence entre les salariés toujours en poste et ceux qui sont sortis de la société :

Les salariés encore en poste pourront reporter leurs congés payés dans la limite de 15 mois s'ils sont dans l'impossibilité de les prendre pendant la période d'arrêt de travail ; passé ce délai, ils seront perdus, cette durée est conforme à la réponse de la CJUE à la question préjudicielle qui lui a été posée, décision du 9 novembre 2023.

Cela signifie que les salariés encore en poste qui vont acquérir des congés payés durant un arrêt maladie en 2025 par exemple seront soumis à une prescription de 2 ans et pourront réclamer que ces congés payés soient mis à leur compteur dans les deux ans à compter du jour ils ont connu ou auraient dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (article L 1471-1 du Code du travail, le Conseil d'État estimant que l'acquisition des congés payés fait partie de l'exécution du contrat de travail, ce qui peut être contestable), au lieu de trois ans pour ceux ayant quittés la société et pour lesquels l'article L3245-1 du Code du travail s'appliquerait.

Encore une inégalité de traitement entre les salariés qui ont acquis des congés payés avant la promulgation de la loi et ceux qui les ont acquis après.



Les salariés dont le contrat est rompu pourront réclamer une indemnité de congés dans la limite de la prescription triennale en matière de paiement de salaires. Aussi, ils pourront réclamer durant 3 ans l'indemnité de congés payés, alors que les salariés en poste auront perdu leurs congés payés **s'ils ne les ont reportés dans le délai de 15 mois**.

En outre, particularité du texte, le délai de forclusion débute à la date de la publication de la loi, et non à la date d'un évènement précis attaché au cas d'espèce : la connaissance de ses droits par le salarié par exemple.

Il existe cependant une petite bizarrerie pour les salariés dont le contrat a été rompu dans la période 2009-2024 et qui n'ont pas été avertis de leur droit d'acquérir les congés payés durant leurs arrêts maladie : ils pourront réclamer des congés payés acquis même 10 ans après la rupture de leur contrat de travail puisque la prescription n'aura, pour la plupart, jamais débutée, ces salariés n'ayant jamais eu connaissance de leurs droits.

3/ Pour les employeurs, c'est donc loin d'être la fin de l'insécurité juridique, dès lors que les salariés dont le contrat a été rompu et qui n'ont pas été informés de leurs droits pourront toujours agir.

La proposition de loi prévoit à la charge des employeurs une obligation d'information afin de faire débiter le délai de prescription mais aussi le délai de report des congés payés.

En effet, l'employeur doit informer le salarié dans les dix jours qui suivent la reprise du travail après un arrêt maladie, du nombre de jours acquis et du délai dont il dispose pour les poser.

Si l'employeur ne donne pas l'information, le délai de prescription ne débiterait jamais et le salarié non informé pourrait solliciter tous ces congés payés acquis durant l'arrêt maladie sans délai.

Des mesures transitoires seront prévues dans le texte final et ce n'est pas le texte définitif qui pourrait être modifié par la Commission Mixte Paritaire.

Pour autant, en principe « *La loi dispose pour l'avenir, elle n'a point d'effet rétroactif* », il est donc suffisamment sérieux pour les salariés de saisir la justice avant la promulgation de la loi et donc le risque pour l'employeur demeure...



ÉCLAIRAGE SUR L'IMPORTANCE DU CHOIX DU LIEU DU SIÈGE SOCIAL

Parmi les choix à opérer lors de la création d'une société, celui du lieu du siège social est déterminant pour la suite de l'activité.

- **Quelle importance du choix du siège social ?**

Le siège social est le lieu de domiciliation de la société – celui qui sera affiché sur l'extrait K-bis, celui qui sera connu du public, des créanciers comme des partenaires, mais également de l'administration.

Les conséquences de l'adresse choisie sont donc importantes, puisque le lieu d'implantation du siège social déterminera :

- ➔ La nationalité de la société
- ➔ Le tribunal territorialement compétent en cas de litige
- ➔ Le lieu de notification des actes de procédure
- ➔ Le lieu d'accomplissement des formalités de publicité ou de déclaration de la société
- ➔ Le tribunal de commerce compétent en cas de redressement ou de liquidation judiciaire

Toute modification ou transfert d'adresse doit donc être déclarée immédiatement (*modification des statuts, publication dans un journal d'annonces légales et déclaration au greffe*) – afin que l'extrait K-bis soit mis à jour et que les tiers aient connaissance de la nouvelle adresse.

A défaut, une société peut se voir notifier des courriers, des actes de procédure ou des demandes administratives qui seront réputées avoir été valablement adressées, à l'adresse connue officiellement. Et le dirigeant même bien intentionné ne pourrait plus d'y opposer. En tant que dirigeant, vous êtes responsable de la mise à jour des informations concernant votre société.

Ainsi une société peut se voir condamnée valablement, et les délais de recours expirés, sans contestation possible, à défaut pour le dirigeant d'avoir déclaré un simple changement d'adresse !



Les contraintes peuvent également être importantes, notamment lorsque les formalités utiles doivent être réalisées loin du lieu d'exercice réel de l'activité, ou encore à une ancienne adresse non modifiée !

- **Ne pas confondre siège social et lieu d'activité**

En principe, le lieu du siège social doit bien correspondre au lieu d'activité réel de la société – le siège social pourrait être considéré comme fictif si l'activité d'une société est confondue avec celle d'une autre.

Mais une société peut avoir plusieurs lieux d'activité – il faut alors choisir le lieu où vont s'exercer les fonctions principales – et déclarer pour les autres lieux des établissements secondaires. Attention toutefois à bien déclarer chacun des lieux d'exercice, qui font l'objet de taxes dont la société est redevable (*CFE*).

- **Quelles sont les options sur le choix du siège social ?**

La domiciliation est souvent déterminée par le lieu des locaux occupés pour l'activité. Le siège social se trouve bien souvent au lieu du local commercial loué.

Lorsque la société n'a pas de local, la domiciliation peut être fixée dans les locaux d'une autre entreprise ou à l'adresse d'une société de domiciliation, qui propose alors une « boîte aux lettres » avec une adresse de siège social à communiquer pour quelques dizaines d'euros par mois.

Enfin, il est fréquent que les sociétés soient simplement domiciliées à l'adresse du représentant légal de la société – à domicile, chez le dirigeant. Il s'agit bien souvent de la solution la plus simple choisie par les créateurs lors de l'immatriculation de la société.

Cette solution est tellement évidente qu'elle est d'ailleurs largement autorisée.

Selon **avis ANSA n°24-004 du 7 février 2024**, rendu au visa des articles L.123-11-1 et R.123-70 du Code de commerce, cette option est même reconnue au bénéfice d'une filiale détenue à 100% qui peut ainsi librement installer son siège social au domicile du Président personne physique de la société mère.



Mais cette solution a des limites : si le dirigeant n'est pas propriétaire, il faudra obtenir l'accord du propriétaire – vérifier les conditions du contrat de location qui parfois exclut la possibilité de domicilier une entreprise, notamment lorsque la location est soumise au dispositif de la Loi Pinel ! Prenez garde également aux règlements de copropriété qui limitent souvent les activités autorisées dans les locaux.

Comment faire le bon choix ?

Le lieu du siège social dépendra souvent de la réalité de l'activité – du projet de la société – ou de la praticité pour le dirigeant – une fois bien informés des conséquences des différentes options, le choix vous appartient !

L'ACTU DU CAB'

Le mois de mars 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 participent au **LEGALFEST 2024**, évènement consacré aux **enjeux juridiques de l'intelligence artificielle** ! 
Retrouvez les le **18 avril**, lors du focus dédié sur **l'IA en entreprise au quotidien** : quelles solutions, quels risques, quelles règles ? 



- Maître Chloé NADEAUD a assisté à une soirée théâtre sur le thème de **l'épuisement professionnel en entreprise**, proposée par *FACE Loire Atlantique* et *Shem's - Centre de prévention de l'épuisement*, au sein des locaux de la *FFB Loire Atlantique*. 
Différentes scènes mettaient en avant la **sensibilisation** et la **prévention** de la **protection** de l'épuisement des dirigeants d'entreprise 

- Deux de nos avocates, Maître Doriana CHAUVET et Maître Mélaine TANGUY-HARDY ont respectivement donné des **cours de droit** au sein de *l'ENC*, dans des **filières de communication** et de **commerce**. 

