

L'info sociale et juridique du mois d'Avril 2017

▪ Prorogation de société

Sources utiles :

- ✓ Article 1844-6 du Code civil

Points à retenir :

Selon l'article L. 210-2 du Code de commerce, la durée d'une société doit être déterminée dans ses statuts et ne saurait excéder 99 ans.

L'arrivée du terme entraîne la dissolution de plein droit de la structure et aucune prorogation ne peut intervenir rétroactivement.

L'article 1844-6, alinéa 2 du Code civil prévoit les associés doivent être consultés au moins un an avant la date d'expiration de la société.

Le défaut de consultation dans ce délai ouvre la possibilité d'une désignation d'un mandataire de justice chargé précisément de provoquer cette consultation. La responsabilité des dirigeants sociaux, fautifs du fait de leur inertie, peut éventuellement être engagée.

En tout état de cause, le non-respect de ce délai légal d'un an n'interdit pas aux dirigeants de convoquer les associés avant l'arrivée du terme pour leur permettre de prendre une décision de prorogation. Il a ainsi été jugé qu'une assemblée générale convoquée moins d'un an avant le terme du contrat de société est valable, la procédure de l'article 1844-6 du Code civil n'étant pas prescrite à peine de nullité (CA Besançon, 2e ch. civ., 25 févr. 2003 : JurisData n° 2003-213623).

Enfin, la date à retenir pour le calcul de la durée maximale de la période de prorogation est celle de la décision des associés. Si la prorogation est décidée longtemps avant la date d'expiration de la société, alors la durée totale du temps qui reste à courir jusqu'à la dissolution de la société et du temps qui est prorogé ne doit pas dépasser 99 ans.

▪ Rémunération - Président - SAS - SASU

Sources utiles :

- ✓ Décret 2016-40 du 25 janvier 2016 modifié par décret 2016-1952 du 28 décembre 2016

✓ Questions/réponses du 3 février 2016 du Ministère du travail

Points à retenir :

Effectif de moins de 250 salariés

Embauche entre le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017

Embauche d'un CDD d'au moins 6 mois ou d'un CDI (y compris transformation d'un CDD en CDI)

Rémunération prévue au contrat de travail doit être inférieure ou égale au SMIC majoré de 30% (condition d'entrée dans le dispositif)

Aide de 500 euros par trimestre dans la limite de 24 mois, soit 4000 euros maximum par salarié

Aide non cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi

Aide cumulable avec réduction Fillon et CICE

Formulaire de demande d'aide à adresser à l'ASP compétente dans un délai maximum de 6 mois suivant l'embauche

Aide versée par l'ASP à échéance trimestrielle sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié

▪ **Prorogation de la durée d'une SARL**

Sources utiles :

- ✓ Article L. 210-2 du Code de commerce
- ✓ Article 1838 du Code civil
- ✓ Article 1844-10 du Code civil
- ✓ Article R. 210-2 du Code de commerce
- ✓ Article 1844-6 du Code civil

Points à retenir :

La durée d'une société court à compter de sa date d'immatriculation et ne peut en aucun cas excéder 99 ans. A défaut, la clause serait réputée non écrite. Elle peut être prorogée une ou plusieurs fois, sans que chaque prorogation puisse excéder 99 ans.

Les associés doivent être consultés au moins un an avant la date d'expiration de la société à l'effet de décider d'une éventuelle prorogation de la société. Les fondateurs d'une SARL restent libres d'insérer une clause dans les statuts prévoyant un délai supérieur à un an.

Si la durée n'est pas prorogée, la société se trouve dissoute de plein droit.

Selon la doctrine, si la prorogation est décidée longtemps avant qu'elle ne soit nécessaire et qu'elle n'entre en application, la durée total du temps qui reste à courir



jusqu'à la dissolution de la société et du temps qui est prorogé, ne doit pas dépasser quatre-vingt-dix-neuf ans.

Par conséquent, il n'est pas interdit de consulter les associés quant à une prorogation bien avant le terme (par exemple sept ans avant le terme).

La prorogation est une modification statutaire qui doit être décidée selon les règles légales applicables à la SARL.

▪ **Règles concernant la succession de CDD de remplacement et leurs durées maximales**

Sources utiles :

- ✓ Articles L. 1242-7, L. 1242-8 et L.1243-13 du Code du travail ;
- ✓ Circ. DRT 14 du 29 août 1992.

Points à retenir :

Un CDD pour remplacer un salarié absent, ou dont le contrat est suspendu, peut être conclu soit à terme précis soit à terme imprécis ;

La succession de CDD de remplacement d'un même salarié absent peut s'effectuer sans interruption. Par nouvelle absence, il convient d'entendre toute absence :

- régulièrement justifiée par la production d'un nouveau document ;
- dont la nature est distincte de la précédente ;

La durée totale de chaque CDD de remplacement à terme précis (durée initiale et renouvellements) ne peut excéder 18 mois ;

Un CDD de remplacement à terme précis est renouvelable deux fois pour une durée déterminée.

▪ **Droit social : arrêts marquants avril 2017**

Tarifification AT, contrôle URSSAF et délégation, bons d'achat et cadeaux, maladie et délai de carence, Alsace Moselle et maladie, opposition et convention collective, contentieux et immunité de juridiction, sanction disciplinaire et règlement intérieur, licenciement économique et cessation de l'entreprise, accord de maintien dans l'emploi, agent de sécurité privée, IRP et transfert d'entreprise, retrouvez une sélection d'arrêts de la Cour de cassation.



Tarifification AT : taux brut individuel des cotisations

Pour le calcul du taux brut individuel des cotisations AT, la valeur du risque comprend, notamment, le produit du nombre total d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné le décès de l'assuré ou donné lieu à la notification d'un taux d'incapacité permanente, pendant la période triennale de référence, par le coût moyen de la catégorie dans laquelle est rattaché chaque accident ou maladie.

(Civ 2 09/03/17 n°16-14554)

Contrôle URSSAF : action concertée et délégation

Le directeur de l'ACOSS peut demander dans le cadre d'une action concertée de contrôle et de recouvrement à une union de déléguer ses compétences en matière de contrôle à une autre union, cette délégation prenant la forme d'une convention de réciprocité spécifique établie par ce directeur.

Cette délégation spécifique n'est pas nécessaire lorsque les organismes bénéficient déjà d'une délégation générale de compétence prenant la forme d'une convention générale de réciprocité.

(Civ 2 30/03/17 n°16-12851)

Assiette des cotisations : bons d'achat et cadeaux

Une cour d'appel ne peut faire droit à une demande d'exonération de bons d'achat et cadeaux, distribués à l'occasion d'un événement, et respectant les montants maxima, en application d'une instruction ministérielle, cette instruction étant dépourvue de toute portée normative.

(Civ 2 30/03/17 15-25453)

Maladie : délai de carence et temps partiel thérapeutique

L'indemnité journalière de l'assurance maladie est accordée à l'expiration d'un délai de carence suivant le point de départ de l'incapacité de travail.

Il en résulte que l'assuré auquel a été prescrite une reprise en temps partiel à titre thérapeutique ne peut bénéficier du maintien des indemnités journalières que si la reprise en temps partiel suit immédiatement un congé de maladie à temps complet ayant donné lieu à indemnisation.

(Civ 2 30/03/17 n°16-10374)

Alsace Moselle : indemnisation de la maladie

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de sa rémunération.

Dès lors, le salarié dont l'absence de 10 jours est justifiée par un certificat médical attestant que l'état de santé de son concubin nécessite sa présence à son chevet a droit au maintien de sa rémunération.

(Soc 15/03/17 n°15-16676)

Convention collective : droit d'opposition

L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord d'entreprise doit être formée par des personnes mandatées par le syndicat n'ayant pas signé l'accord et être notifiée aux signataires de l'accord.

Satisfait aux exigences de ce texte la notification de l'opposition par voie électronique.
(Soc 23/03/17 n°16-13159)

Contentieux prud'homal : immunité de juridiction

Le litige opposant un salarié, qui a signé un contrat de travail en qualité d'assistant administratif au service consulaire et qui ne participe pas au service public de l'Etat italien, s'analyse en un acte de gestion.

Il en résulte que le principe de l'immunité de juridiction ne peut être invoqué.
(Soc 23/03/17 n°15-22890)

Sanction disciplinaire : règlement intérieur

Une sanction disciplinaire, autre que le licenciement, ne peut être prononcée contre un salarié par une entreprise employant habituellement au moins 20 salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur.

(Soc 23/03/17 n°15-23090)

Licenciement économique : cessation de l'entreprise

Seule une cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer une cause économique de licenciement, quand elle n'est pas due à la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur.

Une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Il importe peu que la fermeture d'un établissement résulte de la décision d'un tiers.
(Soc 23/03/17 n°15-21183)

Accord de maintien de l'emploi : clause pénale

Un accord d'entreprise prévoyant qu'en cas de non-respect par la société de son engagement de maintien d'emploi en contrepartie de la renonciation des salariés à des jours de repos, celle-ci s'engage à indemniser chaque salarié du montant des efforts consentis entre la date de la mise en application et la date de la rupture de l'engagement, s'analyse en une clause pénale.

Le caractère manifestement excessif de la pénalité prévue est apprécié souverainement par les juges du fond.

(Soc 08/03/17 n°15-26975)

Entreprise de sécurité privée : carte professionnelle

Seuls les agents assurant des fonctions de sécurité privée sont soumis à l'obligation de détenir une carte professionnelle délivrée par la préfecture compétente.



Il en résulte que le personnel d'une société affecté exclusivement à des missions de sécurité incendie n'est pas soumis à cette obligation, alors même que la société exerce une telle activité à titre accessoire d'une activité de sécurité privée.

(Soc 07/03/17 n°15-18590)

IRP protection : transfert d'entreprise

Le transfert de la totalité des salariés employés dans une entité économique doit s'analyser comme un transfert partiel imposant l'autorisation préalable de l'inspection du travail pour le transfert d'un salarié titulaire d'un mandat représentatif dès lors que l'entité transférée ne constitue pas un établissement au sein duquel a été mis en place un comité d'entreprise.

(Soc 23/03/17 n°15-24005)

IRP transfert d'entreprise : UES et accord collectif

Les dispositions conventionnelles qui prévoient, pour assurer la poursuite du contrat de travail des salariés protégés au sein de l'UES, une proposition de transfert devant intervenir avant la prise d'effet de la cession, ne constituent pas une dérogation illicite aux dispositions d'ordre public de l'article L 1224-1 du code du travail.

(Soc 23/03/17 n°15-24005)

