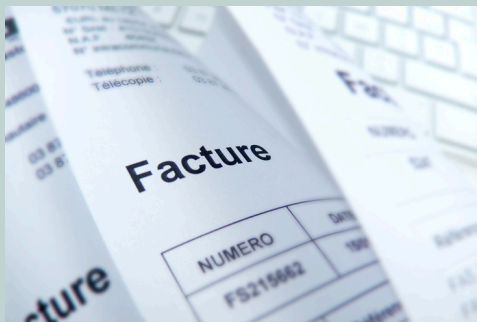




## SÉLECTION LAWIS DES 3 TOP ACTUS JURIDIQUES DU MOIS D'OCTOBRE



### ACTU IP/IT/CONTRATS

Payer en retard, ça peut coûter très cher !



### ACTU SOCIALE

Les modalités de la contre-visite médicale enfin actées par un décret !



### ACTU SOCIETES

Le pacte d'associés s'impose aux tiers



L'ACTU DU CAB'

## DELAIS DE PAIEMENT : 13 SANCTIONS PRONONCEES PAR LA DGCCRF

Payer en retard, ça peut coûter très cher !

Le 23 octobre dernier, **13 sanctions ont été prononcées par la DGCCRF** à l'encontre de 13 sociétés différentes pour n'avoir pas respecté les règles relatives aux délais de paiement.

Pour rappel, en B2B, l'article L441-10 du code de commerce prévoit que « **sauf dispositions contraires figurant aux conditions de vente ou convenues entre les parties, le délai de règlement des sommes dues ne peut dépasser trente jours après la date de réception des marchandises ou d'exécution de la prestation demandée.** »

En toute hypothèse, « Le délai convenu entre les parties pour régler les sommes dues ne peut dépasser soixante jours après la date d'émission de la facture.

Par dérogation, un délai maximal de quarante-cinq jours fin de mois après la date d'émission de la facture peut être convenu entre les parties, sous réserve que ce délai soit expressément stipulé par contrat et qu'il ne constitue pas un abus manifeste à l'égard du créancier. »

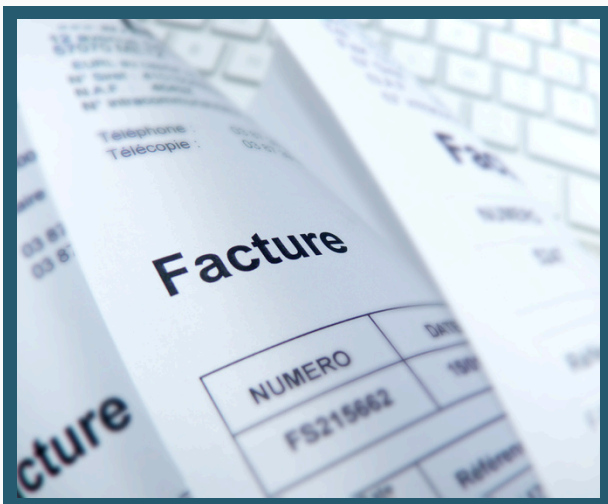
Ces sanctions ont été prononcées dans le cadre d'une enquête menée par la DGCCRF sur le respect de ces règles en matière de délais de paiement.

Alors, soyez vigilants lorsque vous réglez les factures de vos fournisseurs à **respecter le délai** !

Il doit être indiqué :

- Dans le **contrat et/ou les conditions générales de vente** ou de prestations de services

- **Sur la facture** : A ce titre, sachez que l'acheteur est tenu, suivant l'article L441-9 du code de commerce, de réclamer la facture à un vendeur qui ne la lui fournirait pas. Le fait de ne pas avoir reçu de facture mentionnant le délai de paiement n'est donc pas une cause d'exonération de responsabilité.



Les sanctions administratives prononcées vont de **11.000 à 660.000 euros**.

Les sociétés concernées pourront se voir appliquer en plus des sanctions civiles : indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement, intérêts de retard et dommages intérêt en cas de préjudice subi directement par le fournisseur.

**Vous avez des factures en souffrance ?  
Vous souhaitez raccourcir les délais de paiement de vos clients ?**

**Nous avons des solutions à vous proposer.**



## UN EMPLOYEUR A UN DOUTE SUR LA LEGITIMITÉ DES ARRÊTS DE TRAVAIL DE SON SALARIÉ: QUE PEUT-IL FAIRE?

Attendu depuis 1978 (!) un décret surprise est intervenu en tout début d'été, en pleine période d'élections législatives....!

Quel est-t-il?

Réponse 💡 : le décret relatif aux modalités de la contre-visite médicale organisée par l'employeur !

En contrepartie du maintien de la rémunération de la maladie en application de l'article L 1226-1 du Code du travail ou d'un texte conventionnel prévoyant cette possibilité, l'employeur peut décider de mettre en œuvre ce dispositif de la contre-visite médicale afin de vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail pour maladie ou accident d'un salarié, y compris dans sa durée, ainsi que le respect par le salarié des obligations de présence à son domicile (ou au lieu indiqué par lui).

Cet article du code du travail prévoit qu'un décret détermine les formes et conditions de la contre-visite.

Enfin publié le 5 juillet 2024!

Même si cette absence de publication jusqu'alors n'a toutefois pas constitué un obstacle à la mise en œuvre du dispositif. Cette situation posait difficulté car la contre-visite médicale était encadrée essentiellement par quelques décisions de jurisprudence, et le cas échéant par les dispositions conventionnelles applicables.

Applicable depuis le 7 juillet, il vient enfin fixer les modalités de la contre-visite.

Voici les nouvelles dispositions que les employeurs doivent prendre en compte pour l'organisation d'une contre-visite médicale d'un salarié malade :

Le contrôle

1- les obligations du salarié

Le salarié est tenu de communiquer à son employeur, dès le début de son arrêt de travail :



- son lieu de repos, s'il est différent de son domicile. De même, tout changement dudit lieu de repos en cours d'arrêt devra être notifié à l'employeur.
- les horaires auxquels la contre-visite médicale peut s'effectuer, si l'arrêt de travail porte la mention « sortie libre ».

En revanche, le décret ne précise pas les modalités de communication de ces éléments à l'employeur. En cas de difficulté sur le lieu et/ou les horaires d'organisation de la contre-visite médicale, c'est le salarié qui devra être en mesure de démontrer qu'il a bien communiqué ces informations à son employeur (email, courrier RAR). A défaut, l'organisation de la visite médicale au domicile du salarié devrait lui être opposable même s'il n'y est pas.

## 2- le choix et le rôle du médecin contrôleur

Le médecin contrôleur est choisi librement par l'employeur.

Celui-ci a alors le choix de se présenter au domicile du salarié, sans délai de prévenance, ou le convoquer à son cabinet. Il examine le salarié pour s'assurer que son état de santé justifie un arrêt de travail.

Nb / le salarié ne peut pas exiger la présence d'un autre médecin ou que le dossier conservé par son médecin traitant soit consulté (sauf disposition conventionnelle contraire).

Au terme de sa mission, le médecin informe l'employeur, soit du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail, soit de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié (par exemple son refus de se présenter à la convocation ou son absence lors de la visite à domicile).

Attention, la jurisprudence estime que le salarié :

- peut justifier valablement son absence, par exemple en produisant un certificat médical établissant qu'au moment de la contre-visite il était en consultation chez son médecin traitant (Cass. soc., 5 décembre 1990, n° 87-41.375) ;

- peut refuser le contrôle s'il a un motif légitime. Par exemple, le fait que l'examen clinique qu'il allait devoir subir était extrêmement douloureux, et que le médecin contrôleur s'est vu proposer de consulter son dossier médical et les comptes rendus opératoires a pu être considéré comme un refus justifié (Cass. soc., 13 février 1996, n° 92-40.713) ;

Le médecin adresse son rapport au médecin-conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

## 3- les obligations de l'employeur

L'employeur doit communiquer sans délai les conclusions du médecin au salarié.

Si le médecin contrôleur estime que l'arrêt de travail n'est pas justifié, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires de maladie.

## Conséquences du contrôle

Au terme de sa mission, le médecin contrôleur transmet ses conclusions à l'employeur, qui peut en tirer les conséquences suivantes :



Attention !

La contre-visite ne permet que de suspendre, le cas échéant, le complément de salaire.

L'employeur ne peut pas sanctionner ou licencier un salarié faisant obstacle à la visite, ou absent lors de celle-ci (Cass. soc., 27 juin 2000, n°98-40.952).

## UN PACTE D'ASSOCIES EST OPPOSABLE AUX TIERS ET DOIT ETRE RESPECTE

La chambre commerciale de la Cour de cassation vient de confirmer l'effet opposable du pacte d'associés aux tiers et renforce ainsi encore l'importance de ce contrat (Cass.com.18 septembre 2024, n°22-23.075).

Un pacte est un pacte ! En complément des statuts, le pacte permet de sceller les conditions dans lesquelles les associés décident de s'engager. Il est donc essentiel que ce pacte soit prévu dès le début de l'association. Tout l'intérêt de ce contrat est de prévoir en amont les règles qui trouveront à s'appliquer aux associés lorsque surviendront certains événements. Pour que le pacte soit efficace, il faut donc que ces règles soient contraignantes et que le pacte et ses clauses s'imposent ensuite aux associés qui l'ont signé.

Mais le pacte peut-il être remis en cause par un tiers qui ne l'a pas ratifié ? Si les associés prévoient des règles applicables entre eux mais que ces règles peuvent être détournées par l'intervention d'un tiers, le pacte perd alors tout son intérêt.

C'est la raison pour laquelle le pacte d'associés est également opposable aux tiers ! Et ce n'est pas parce qu'un tiers au pacte ne l'a pas signé que ce tiers peut faire échec aux règles qui ont été fixées. Le tiers se rend alors complice de la violation du pacte et engage sa responsabilité.

Trois sociétés A B et C associées d'une SAS avaient conclu un pacte qui prévoyait que la révocation du Président de la SAS nécessitait une décision du comité exécutif. La société C cède ses participations à une société D non signataire du pacte. Finalement, la révocation du Président est intervenue sans cette décision, à l'initiative du dirigeant de la société A. Pour ce dirigeant, les conditions et modalités de révocation du président ne pouvaient pas être appréciées exclusivement au regard du pacte d'associés alors qu'il revenait aux statuts de la SAS de fixer ces conditions et modalités et que ce pacte n'était pas invocable ni opposable à la société D, qui n'en était pas signataire.



La Cour de cassation écarte l'argument : faute de preuve d'une décision prise par le comité exécutif révoquant le président, comme l'imposait le pacte d'associés, la société A et son dirigeant pouvaient être condamnés in solidum à payer des dommages-intérêts au président évincé.

Le pacte est un vrai contrat, qui doit donc être respecté sans qu'un tiers ne puisse remettre en cause son opposabilité.

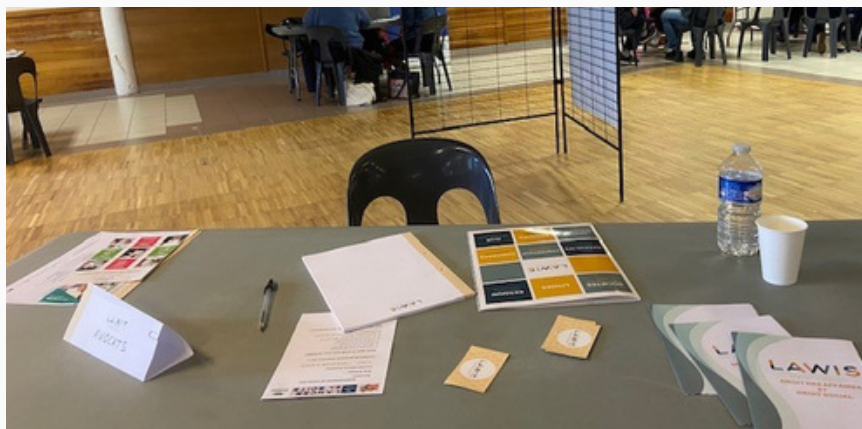
Retrouvez les temps forts ce mois-ci chez LAWIS :



Le cabinet était partenaire de la 6ème édition de la **Matinale de la création "Lancer sa boîte"** organisée par la Communauté de Communes Sud Estuaire.

Un atelier sur les étapes de la création était organisé et animé par la Chambre des métiers et la Maison de l'entrepreneuriat.

Nous avons pu rencontrer des entrepreneurs et artisans et les accompagner sur les premières questions sur leurs projets. L'occasion également d'échanger avec d'autres professionnels et associations, de belles rencontres.



Psssst !! Vous êtes un(e) lecteur(trice) habituel(le)?

Vous aurez remarqué que c'est notre premier numéro post estival, nous reprenons du service avec un peu de retard à cause d'un agenda de rentrée ultra chargé.

En plus, il y a eu du changement dans notre équipe ! Lola et Pierrick voguent vers de nouvelles aventures. Nous avons hâte de vous présenter notre nouvelle collaboratrice.

Le temps de prendre des belles photos et d'affûter notre plus belle plume pour vous la décrire, soyez au RDV du prochain numéro !