

## ACTUALITE JURIDIQUE :

❖ **LA POSSIBILITE POUR LE JUGE D'ACCORDER A UNE SOCIETE DES DELAIS DE REMBOURSEMENT D'UN COMPTE COURANT D'ASSOCIE**

Comme le rappelle une jurisprudence constante, un associé peut à **tout moment**, sauf disposition conventionnelle contraire, demander à la société le remboursement du solde créancier de son compte courant d'associé. Le juge ne peut donc pas opposer à l'associé créancier la prise en compte des difficultés et du niveau de trésorerie de la société par un plafonnement du montant de remboursement du compte courant d'associé.

Néanmoins, après avoir rappelé ce principe, la Cour d'appel de Paris a décidé, le 24 février 2015, **d'accorder des délais de paiements** à une société familiale pour rembourser le solde créancier du compte courant de son ancien associé gérant, en déterminant elle-même les modalités de règlement de la société, à savoir la fixation d'échéances de versement.

A travers cet arrêt, les juges du fond ont fait application des dispositions de **l'article 1244-1 du code civil** en vertu desquelles le juge a la faculté de reporter ou échelonner le paiement des sommes dues, en prenant en considération à la fois la situation de la société débitrice et des besoins de l'associé créancier (*CA de Paris, 24 février 2015, n°13-20394*).

❖ **LA RESPONSABILITE DE LA SOCIETE MERE DU FAIT DE SA FILIALE**

Dans un groupe de sociétés, il est consacré le **principe d'indépendance de chacune des entités personnes morales** le constituant. En d'autres termes, chacune

des sociétés du groupe apparaît comme autonome vis-à-vis de la société mère.

Cependant, depuis quelques années, un certain nombre de cas permettent à un tiers d'engager la responsabilité d'une société mère du fait de sa filiale. En effet, une jurisprudence constante ouvre droit à un tiers créancier la possibilité de réclamer le paiement d'une dette ou de dommages et intérêts à une société mère pour certaines fautes ou défaillances de sa filiale. Il est possible de citer à titre d'exemple certains domaines tels que la responsabilité environnementale, le co-emploi ou la responsabilité en matière de pratiques anticoncurrentielles.

C'est dans ce contexte actuel que la chambre commerciale de la Cour de cassation a condamné, le 3 février 2015, une **société mère au paiement de la dette de sa filiale** auprès du créancier de cette dernière.

Dans les faits, un cocontractant met en demeure une filiale avec laquelle il entretenait des relations commerciales depuis plusieurs années de lui régler le montant de ses factures impayées. La société mère du groupe, également associée majoritaire de la filiale concernée, intervient alors au stade précontentieux afin d'obtenir des délais de paiement et une réduction de cette dette. Le créancier décide alors d'assigner la société mère.

En condamnant la société mère, les juges du fond ont considéré que cette dernière s'était **immiscée au stade précontentieux** en vue de négocier le montant de l'obligation de sa filiale et tenter de conclure un arrangement amiable, **en laissant croire au créancier qu'elle se substituait à sa filiale** dans l'exécution du contrat de cette dernière.

La Cour de cassation a validé le raisonnement de la Cour d'appel de Pau en considérant que l'immixtion de la société mère était telle qu'elle **« a été de nature à créer une apparence propre à faire croire à la créancière qu'elle se substituait à sa filiale »** (*Cass. Com, 3 février 2015, n°13-24895*).

Cette jurisprudence peut donc avoir un impact direct dans le cadre des reprises sous LBO.

❖ **LA JUSTIFICATION DE TOUTE TENTATIVE DE RESOLUTION AMIABLE AVANT TOUTE INTRODUCTION D'INSTANCE**

A compter du **1<sup>er</sup> avril 2015**, toute introduction d'instance par requête, assignation ou déclaration devra justifier **des diligences entreprises préalablement en vue de parvenir à une résolution amiable du litige**.

En effet, par décret en date du 11 mars 2015 (n°2015-282), il est imposé aux parties de **tenter de résoudre amiablement le litige avant toute introduction d'instance**. Pour se faire, chacune des parties devra s'aménager **des moyens de preuves** justifiant l'échec de cette tentative (notamment par l'utilisation de lettres recommandées, courrier officiel pour les avocats, courrier actant l'échec de cette tentative, etc...).

Bien que la nullité de l'introduction d'instance ne soit pas à craindre, le juge a désormais la possibilité de suspendre la procédure introduite afin de **proposer aux parties au litige une mesure de conciliation ou de médiation**.

Seule la justification d'un motif légitime tenant à l'urgence ou à la matière considérée (notamment celle intéressant l'ordre public) dispensera les parties de cette justification.

## ACTUALITE JURIDIQUE :

### ❖ ARTICULATION ENTRE LICENCIEMENT ET RUPTURE CONVENTIONNELLE

**Par 3 arrêts du 3 mars 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation a posé des règles concernant l'articulation de la procédure de rupture conventionnelle et de la procédure de licenciement disciplinaire lorsque ces procédures se succèdent.**

1<sup>ère</sup> affaire : un mois après la notification d'un licenciement avec dispense d'exécution d'un préavis de trois mois, l'employeur et le salarié concluent une rupture conventionnelle.

Selon la Cour de cassation, il faut considérer que le licenciement a été rétracté et que le salarié a accepté cette rétractation en signant une convention de rupture du contrat de travail, laquelle a produit ses effets après son homologation. **L'employeur et le salarié peuvent donc valablement signer une rupture conventionnelle postérieurement à la notification d'un licenciement.**

2<sup>ème</sup> affaire : un salarié est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Lors de cet entretien, les parties signent finalement une rupture conventionnelle à laquelle le salarié renonce en usant de son droit de rétractation. L'employeur le convoque à nouveau et le licencie pour faute grave. Le salarié conteste son licenciement en considérant que le choix de la rupture conventionnelle interdisait à l'employeur d'engager pour les mêmes faits, une procédure disciplinaire.

**L'engagement d'un processus de rupture conventionnelle, après le lancement d'une procédure disciplinaire, ne prive**

**pas l'employeur de son pouvoir disciplinaire et n'entraîne pas renoncement à en user si le salarié se rétracte.**

Toutefois, le licenciement postérieur à un processus de rupture conventionnelle ne peut pas être prononcé pour faute grave car celle-ci rend impossible, par définition, le maintien du salarié dans l'entreprise.

3<sup>ème</sup> affaire : l'employeur conclut une rupture conventionnelle avec un salarié à qui il reproche des absences injustifiées, sans avoir engagé au préalable une procédure disciplinaire. Le salarié exerce son droit de rétractation et l'employeur le convoque à un entretien préalable au licenciement qui lui est notifié huit jours plus tard.

La Cour de cassation considère que la signature d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription (*Article L. 1332-4 du Code du travail*).

**Par conséquent, étant donné que la convocation à l'entretien préalable a eu lieu plus de deux mois après les faits reprochés, les faits fautifs sont prescrits. Le licenciement a donc été reconnu sans cause réelle et sérieuse.**

### ❖ RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CONGE MATERNITE

Par un arrêt du 25 mars 2015, la Cour de cassation a jugé que, sauf fraude ou vice du consentement, **une rupture conventionnelle pouvait valablement être conclue pendant le congé maternité d'une salariée et dans les 4 semaines suivant la fin de ce congé** (*Cass. Soc. 25 mars 2015, n° 14-10.149*).

Cette solution s'inscrit dans le droit fil de la jurisprudence de la Cour de cassation qui a récemment accepté la possibilité de conclure une rupture conventionnelle au cours d'une période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (*Cass. Soc. 30 septembre 2014, n° 13-16.297*).

### ❖ RUPTURE CONVENTIONNELLE ET TRANSACTION

Une transaction peut être signée postérieurement à l'homologation d'une rupture conventionnelle mais **on ne peut transiger sur le principe même de la rupture, ni sur un élément compris dans la convention** (*Cass. Soc. 26 mars 2014, n° 12-21.136*).

La Cour de cassation vient de confirmer cet arrêt en concluant donc, **à la demande de l'employeur, à la nullité de la transaction consécutive à une rupture conventionnelle, portant sur le principe même de la rupture du contrat de travail** (*Cass. Soc. 25 mars 2015, n° 13-23.368*).

En pratique, la conclusion d'un protocole d'accord transactionnel après homologation d'une rupture conventionnelle est possible notamment pour transiger sur un différend intervenu lors de l'exécution du contrat de travail (rappel de prime ou heures supplémentaires par exemple), mais s'avère être un exercice « périlleux » (risque de nullité de la transaction). Enfin, rappelons que le régime social des indemnités transactionnelles versées dans ce cadre suit celui des sommes versées dans le cadre de la rupture conventionnelle, notamment en ce qui concerne le forfait social (*Lettre-circulaire ACOSS n° 2013-19, du 28 mars 2013*).

### ❖ INTERVENTIONS

Guillaume David a co-animé avec un repreneur du CRA, lors d'un petit déjeuner organisé par la délégation IdF Est du CRA le 11 février 2015, une présentation autour du témoignage du repreneur sur les différentes étapes du processus jusqu'au closing.

Guillaume David est intervenu lors de la Convention Nationale annuelle du CRA le 10 mars 2015, sur les thèmes de la rédaction de la lettre d'intention et de l'actualité liée à l'information de salariés dans le cadre de l'application de la Loi Hamon.

Guillaume David a co-animé le 15 avril 2015, dans le cadre d'un petit déjeuner organisé par la délégation IdF Est du CRA, une intervention sur le thème « *Conseils pratiques pour la négociation et la rédaction du protocole d'accord* ».

### ❖ TABLE RONDE

L'équipe Droit social organise sa prochaine table ronde sur le thème « *Anticipation et gestion du risque prud'homal* » le **vendredi 24 avril 2015** à 8 h 30.

### ❖ MEDIA

Le cabinet continue sa participation à diverses revues juridiques ou d'actualité. A cet égard, Frédéric Calinaud a été interviewé sur les questions d'optimisation sociale de départs de salariés seniors dans les entreprises, pour le magazine *Notre Temps*.

### ❖ AUSTRALIE

Le cabinet participera une nouvelle fois au programme d'échanges entre Sciences Po Paris et l'Université de Sydney en accueillant un étudiant de cette dernière au mois de juin 2015.

### ❖ DERNIERS OPERATIONS ET DOSSIERS TRAITES

En janvier 2015, l'équipe Droit des sociétés a assisté le repreneur d'une société dans le secteur du négoce de bois (Localisation : Nord-Pas-de-Calais ; CA : entre 10 et 20 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En janvier 2015, l'équipe Droit des sociétés a assisté les cédants d'une société dans le secteur de la conception et la fabrication de pièces en matériaux composites (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En février 2015, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur de l'immobilier (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En février 2015, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur de la petite enfance (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En mars 2015, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le

secteur du BTP, dans le cadre d'un plan de cession à la barre du Tribunal (Localisation : Normandie ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés).

En avril 2015, le cabinet a assisté le cédant d'une société dans le secteur de l'ingénierie, au profit d'une société européenne (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 5 et 10 M€ ; nombre de salariés : entre 20 et 50 salariés).

L'équipe Droit social a par ailleurs accompagné ses clients dans le cadre :

- de dossiers de requalification de contrats de prestations informatiques par des gérants de SSII en contrats de travail.

- de la renégociation d'un accord sur le temps de travail dans une entreprise ayant perdu ses organisations syndicales représentatives.

- de problématiques d'application des dispositions (étendues ou non) de la convention collective du cinéma à des sociétés de production, adhérentes ou non à des organisations patronales signataires.

- d'un risque de mise en jeu de la solidarité financière d'une entreprise en raison de la défaillance d'un prestataire en matière de paiement de ses cotisations sociales, dans le cadre d'une situation de travail dissimulé au sein de ce dernier.

---

## CONTACT

**Equipe Droit des sociétés**  
**Guillaume David – Avocat Associé**  
guillaume@calinaud-david.com

**Equipe Droit social**  
**Frédéric Calinaud – Avocat Associé**  
frederic@calinaud-david.com

35, boulevard Malesherbes  
75008 Paris – France  
Tél. : + 33 (0) 1 83 75 33 00  
Fax. : + 33 (0) 1 83 75 33 10  
<http://www.calinaud-david.com>