Chef d'entreprise magazine
Le magazine des dirigeants de petites et moyennes entreprises
106 BIS RUE DE PARIS
92645 BOULOGNE BILLANCOURT CED - 01 46 99 93 93

NOVEMBRE 11
Mensuel

Surface approx. (cm²) : 350
N° de page : 79

FICHE PRATIQUE

Veille **juridique**

Le compte courant d'associé est remboursable à tout moment

La Cour de cassation a réaffirmé le principe selon lequel, en l'absence de convention particulière ou statutaire le régissant, le compte courant d'associé est remboursable à tout moment. Ainsi, un associé peut exiger de la société le remboursement immédiat de son compte courant, et ce, quelle que soit la situation financière de cette dernière, même si cette demande entraîne l'ouverture d'une procédure de sauvegarde. La haute juridiction considère que les possibilités offertes au juge de fixer un terme pour la restitution d'un prêt ne sont pas applicables au compte courant d'associé dès lors que la caractéristique essentielle dudit compte est d'être remboursable à tout moment. Cette jurisprudence ne prive pas la société du droit de demander un délai de paiement, dit "délai de grâce", d'une durée maximale de deux ans.

Arrêt de la Cour de cassation en date du 10 mai 2011.

La liberté d'expression des clients a des limites

La Cour d'appel de Montpellier rappelle les limites de la liberté d'expression des consommateurs. En effet, un particulier mécontent des prestations fournies par une entreprise de bâtiment peut faire valoir son opinion sur Internet. Toutefois, son discours doit reposer sur des arguments sérieux et ne pas manquer de prudence, ni de modération. À défaut, de tels propos sont de nature à engager la responsabilité de leurs auteurs. En l'espèce, la Cour d'appel a considéré que le discours du client diffusé sur Internet était excessif, en raison notamment de l'emploi quasi systématique des termes de "vol", "escroquerie" et de leurs déclinaisons. L'opinion du client laissée sur ses blogs a été jugée diffamatoire. Des dommages et intérêts ont été alloués en réparation de l'atteinte causée à l'image de la société et en réparation du préjudice moral de son dirigeant.

Jugement de la Cour d'appel de Montpellier du 7 juillet 2011.

Un salarié n'a pas de logiciels qu'il a développés

Un salarié qui développe des logiciels dans le cadre de son contrat de travail ne dispose pas des droits sur ces logiciels. C'est ce qu'a jugé le tribunal de grande instance (TGI) de Bobigny. Il a ainsi appliqué les dispositions de l'article L.113-9 du Code de la propriété intellectuelle qui prévoit la dévolution à l'employeur des droits patrimoniaux sur les logiciels développés par ses salariés. En effet, dans cette affaire, le directeur technique, salarié et associé de son entreprise, s'estimant propriétaire des droits sur les logiciels qu'il développe, avait effacé les codes sources présents sur le serveur de la société. Ce qui avait entraîné son licenciement pour faute grave. Le TGI reconnaît donc le bien fondé de ce licenciement et de l'action en restitution des codes sources.

Jugement du tribunal de grande instance de Bobigny en date du 26 avril 2011.

Expression religieuse et laïcité dans l'entreprise doivent faire bon ménage

Le Haut Conseil à l'intégration (HCI) a rendu un avis sur l'application du principe de laïcité dans l'entreprise en réponse à l'augmentation des situations conflictuelles liées à l'expression religieuse sur le lieu de travail. Le HCI y affirme "que la liberté de conscience, incluant bien entendu la liberté religieuse, ne doit pas être confondue avec la liberté d'expression, qui elle, ne saurait être absolue". Le HCI a proposé l'insertion dans le Code du travail d'articles visant à promouvoir la neutralité religieuse. Le HCI souhaite la généralisation de l'institution de codes de déontologie dans les entreprises afin "d'encourager [...] la diversité, l'intégration [...] dans le respect des lois garantissant la laïcité dans les lieux tant publics que privés". Enfin, le HCI souhaite un effort de formation sur les pratiques de laïcité de la part des DRH et représentants des organisations syndicales.

Avis du Haut Conseil à l'intégration datant du 1er septembre 2011.

Égalité homme-femme : soyez prêt au 1er janvier 2012

Le décret du 7 juillet 2011, pris suite à la loi sur la réforme des retraites et relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

Il impose aux entreprises d'au moins 50 salariés de conclure un accord collectif ou d'adopter un plan d'action qui "fixe les objectifs de progression [de ladite égalité] et les actions permettant de les atteindre". À défaut, les entreprises s'exposent à une sanction financière (correspondant à 1 % de la masse salariale), qui sera précédée d'une mise en demeure par l'inspection du travail de remédier à la situation dans les six mois.

Pour les entreprises couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle au 10 novembre 2010, le décret n'entre en vigueur qu'à l'échéance dudit plan ou accord.

Décret n°2011-822 en date du 7 juillet 2011.

Me Fabrice Lorvo

Avocat associé chez FTPA

Avocat au barreau de Paris depuis 1990, Fabrice Lorvo est associé chez FTPA. Fondé en 1972, ce cabinet réunit une équipe de 40 avocats aux compétences complémentaires et intervient, en France et à l'international, en matière de droit et contentieux des affaires, propriété intellectuelle, droit fiscal et droit social. Rens. : www.ftpa.com

Eléments de recherche : Toutes citations : - FTPA ou Foucaud Tchekhoff Pochet & Associés : cabinet d'avocats à Paris (16e) - SERGE-ANTOINE TECHKHOFF : avocat