

# Dénigrement par une salariée : la sanction du licenciement

## Licenciement pour faute grave confirmé

Le salarié qui abuse de sa liberté d'expression s'expose à un licenciement pour faute grave. Une directrice de production, statut cadre, a été licenciée pour avoir tenu des propos dénigrants, dévalorisants et à connotation raciste sur d'autres salariés : « *le Directeur Administratif et Financier fait preuve d'immaturité, pourtant j'ai bossé toute ma vie avec des arabes* » ; « *je sais qu'au Maroc, il est normal qu'un homme accepte le titre et le salaire d'un job qu'il ne sait pas faire* » ; « *j'aurais eu trop peur de froisser sa susceptibilité d'antillaise* ».

## Le bon fonctionnement de l'entreprise, priorité du dirigeant

Un tel comportement, réitéré à plusieurs reprises, a été jugé comme générateur de relations conflictuelles paralysant le bon fonctionnement de l'entreprise. La poursuite par un salarié d'un fait fautif autorise l'employeur à se prévaloir des faits similaires, y compris ceux ayant déjà été sanctionnés, pour caractériser une faute grave. Si aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas

obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai.

## **Déstabilisation de l'équipe établie**

Même replacés dans leur contexte, le comportement irrespectueux et l'attitude très dirigiste de la salariée ont déstabilisé les relations au sein de la société et rendu impossible le maintien de la salariée au sein de la société. Le ton ferme et arrogant utilisé par la salariée dans les messages adressés à ses collègues et les échanges de courriels traduisaient la perturbation des relations professionnelles existant au sein de la société depuis l'arrivée de la salariée.

### **[Télécharger la Décision](#)**

[Télécharger](#)

### **[Contrat sur cette thématique](#)**

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Besoin d'un modèle ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats](#) professionnels

### **[Vous avez une expertise dans ce domaine ?](#)**

Référez votre profil sur Lexsider.com, la 1ère plateforme de mise en relation gratuite [Avocats](#) / Clients

### **[Poser une Question](#)**

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une **Personne publique** (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

### [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Insuffisance d'actifs : 7 exemples de fautes de gestion**

## **Obligations du gérant**

Le gérant de société est soumis à une obligation de vigilance particulière sur chaque engagement financier, sous peine, en cas de procédure collective, de voir engager sa responsabilité en cas d'insuffisance d'actifs. Le liquidateur d'une société de textiles a obtenu du tribunal de commerce, la condamnation du gérant, à l'origine d'une insuffisance d'actifs de la société, à une contribution de près de trois millions d'euros.

## **Conditions de l'action en comblement de passif**

Selon l'article L. 651-2 du code de commerce, lorsque la

liquidation judiciaire d'une personne morale fait apparaître une insuffisance d'actif, le tribunal peut, en cas de faute de gestion ayant contribué à cette insuffisance d'actif, décider que le montant de cette insuffisance d'actif sera supporté, en tout ou en partie, par tous les dirigeants de droit ou de fait, ou par certains d'entre eux, ayant contribué à la faute de gestion. Toutefois en cas de simple négligence du dirigeant de droit ou de fait dans la gestion de la société, sa responsabilité au titre de l'insuffisance d'actif ne peut être engagée.

Il ressort de ce texte que la condamnation en contribution à l'insuffisance d'actif, nécessite que soient établies la commission d'une ou de plusieurs fautes de gestion, autres que de simples négligences, du dirigeant de la personne morale antérieures au jugement d'ouverture, l'existence d'un préjudice constitué par une insuffisance d'actif et la preuve de la contribution de faute(s) de gestion à l'insuffisance d'actif. Par ailleurs, même si toutes les conditions de fond sont réunies, la condamnation à l'insuffisance d'actif est facultative pour le tribunal et elle peut être totale et partielle selon les éléments de la cause dont la gravité de la faute et le degré de contribution de la faute au préjudice. L'insuffisance d'actif s'établit à la différence entre le montant du passif admis et le montant de l'actif tel qu'il résulte des réalisations effectuées. Les créances postérieures à la liquidation judiciaire ne peuvent être prises en compte dans la détermination du passif servant à déterminer l'insuffisance d'actif à la contribution duquel le débiteur peut être condamné en totalité ou en partie.

## **Exemples de fautes de gestion**

A la lumière de cette affaire et sur le terrain des fautes de gestion, les situations suivantes présentent un risque important :

1. Les avances numéraires faites à des tiers, sans contrepartie (spécialement les sociétés où les associés ont des parts même minoritaires) ; le fait pour une société de consentir à une autre société une avance sans justification et sans contrepartie constitue une faute de gestion ;

2. L'appréciation / dépréciation non justifiée des stocks sur certains exercices comptables de surcroît lorsque le volume des stocks n'est pas cohérent avec le volume d'activité de la société ce qui pourrait laisser penser à une valorisation en valeur brute trop élevée ou trop faible ;

3. Le fait de consentir des avoirs injustifiés à des sociétés clientes dont les dirigeants et associés sont les mêmes, en totalité ou partiellement, que ceux de la société ;

4. La présence de flux anormaux avec d'autres sociétés aboutissant à augmenter le passif de la société ;

5. Le versement de primes exceptionnelles aux associés : ces prélèvements effectués sans contrôle et transformés, toujours sans contrôle, en primes non contractuelles pour couvrir des dépenses et des charges personnelles (impôts sur le revenu) ne constituent pas un procédé irrégulier en la forme mais une faute de gestion.

6. Une déclaration tardive de cessation de paiement : l'omission de déclaration de la cessation des paiements dans le délai légal, susceptible de constituer une faute de gestion s'apprécie au regard de la seule date de la cessation des paiements fixée par le jugement d'ouverture ou dans un jugement de report.

7. Consentir une licence de marque gratuite et sans contrepartie : la privation de cet actif pour la société ou de la contrepartie de son exploitation, pendant plusieurs années, constitue une faute de gestion.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Besoin d'un modèle ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats](#) professionnels

## [Vous avez une expertise dans ce domaine ?](#)

Référez votre profil sur Lexsider.com, la 1ère plateforme de mise en relation gratuite [Avocats](#) / Clients

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Supprimer un poste : évaluer

# **Le risque de licenciement abusif**

## **Licenciement abusif**

La suppression d'un poste pour motifs économiques (baisse du chiffre d'affaires / problèmes de trésorerie / impossibilité de payer les factures et charges sociales ...) doit être entourée de certaines précautions, auquel cas, et comme illustré par cette affaire, l'employeur risque d'être condamné pour licenciement abusif.

## **Notion de licenciement économique**

Par application de l'article L1233-3 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif économique de licenciement invoqué par l'employeur.

## **Ce qu'il faut éviter**

En l'espèce, quelques jours avant le licenciement de la salariée, l'employeur avait recruté une stagiaire au poste de la salariée licenciée. L'annonce de stage indiquait « stage évolutif en emploi CDD ». Effectivement, la stagiaire avait

par la suite était recrutée en CDD renouvelé une fois. La réalité de la suppression du poste de la salariée n'était donc pas établie, son licenciement a été considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---



# **Contrats : attention à la clause de taux de change**

## **Clause abusive**

Attention à bien encadrer la clause de conversion de change dans vos contrats. La CJUE a retenu le caractère abusif d'une clause contractuelle non claire qui fait peser le risque de change sur un emprunteur et qui ne reflète pas des dispositions législatives. Ce type de clause peut faire l'objet d'un contrôle juridictionnel.

## **Hypothèse du contrat de prêt**

Concernant plus spécifiquement le contrat de prêt, en 2008, des emprunteurs ont conclu avec une banque hongroise un contrat de crédit pour l'octroi d'un prêt libellé en francs suisses (CHF). Le contrat prévoyait que les mensualités devaient être versées en forints hongrois (HUF), le montant de ces mensualités étant cependant calculé sur la base du taux de change courant entre le forint hongrois et le franc suisse. En outre, le contrat faisait mention du risque de change en cas de possibles fluctuations du taux de change entre ces deux devises. Le taux de change s'est par la suite considérablement modifié au détriment des emprunteurs, ce qui s'est traduit par une augmentation significative du montant de leurs mensualités. Au cours de cette procédure, la question s'est posée de savoir si la clause relative au risque de change n'avait pas été rédigée par la banque de manière claire et compréhensible et pouvait donc être considérée comme abusive au sens de la Directive 93/13/CEE du 5 avril 1993 sur les clauses abusives.

# Clause claire et compréhensible

Le caractère abusif d'une clause de taux de change peut être apprécié par le juge national dans la mesure où celui-ci estime, après un examen au cas par cas, qu'elle n'est pas rédigée de façon claire et compréhensible. À cet égard, la Cour a jugé que les établissements financiers sont obligés de fournir aux emprunteurs des informations suffisantes pour permettre à ceux-ci de prendre leurs décisions avec prudence et en toute connaissance de cause. Cela implique qu'une clause relative au risque de change doit être comprise par le consommateur à la fois sur le plan formel et grammatical, mais également quant à sa portée concrète. Il s'ensuit qu'un consommateur moyen, normalement informé et raisonnablement attentif et avisé, doit pouvoir non seulement avoir conscience de la possibilité de dépréciation de la monnaie nationale par rapport à la devise étrangère dans laquelle le prêt a été libellé, mais aussi évaluer les conséquences économiques potentiellement significatives d'une telle clause sur ses obligations financières. En outre, le caractère clair et compréhensible des clauses contractuelles doit être apprécié en se référant, au moment de la conclusion du contrat, à toutes les circonstances qui entouraient celle-ci de même qu'à toutes les autres clauses du contrat, nonobstant la circonstance que certaines de ces clauses ont été déclarées ou présumées abusives et, à ce titre, annulées à un moment ultérieur par le législateur national. Il appartient au juge national de relever d'office, en lieu et place du consommateur, le caractère éventuellement abusif d'autres clauses contractuelles que celle relative au risque de change, dès lors qu'il dispose des éléments de droit et de fait nécessaires à cet effet.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Malversations bancaires : la levée du secret possible**

## **Poursuites et droits de la défense**

Sous certaines conditions, les personnes poursuivies au titre

de malversations financières sont en droit d'obtenir des autorités de régulation l'accès à des documents confidentiels. Ce droit d'accès est également reconnu aux titulaires de comptes bancaires dont l'établissement a fait faillite et qui n'ont pas été remboursés de la totalité du crédit de leur compte courant. Dans les deux cas, il convient de vérifier que i) la demande de levée du secret est sérieusement fondée et opportune et ii) que le principe de proportionnalité est respecté. Il incombe aux autorités et juridictions nationales compétentes de mettre en balance les intérêts opposés des parties.

## **Suites de l'affaire Madoff**

En 2010, la Commission luxembourgeoise de surveillance du secteur financier (CSSF) a considéré qu'un cadre financier poursuivi n'était plus digne de confiance et qu'il devait ainsi démissionner de ses fonctions d'administrateur auprès d'une entité surveillée par la CSSF. La CSSF a motivé sa décision, entre autres, par le rôle joué par l'administrateur dans la constitution et le fonctionnement de Luxalpha, une société qui aurait été impliquée dans les agissements frauduleux de Bernard Madoff. Pour pouvoir assurer sa défense, l'administrateur a demandé à la CSSF de lui transmettre des documents qu'elle avait réunis dans le cadre de la surveillance exercée sur Luxalpha et sur la banque dépositaire de cette dernière, UBS. La CSSF s'est opposée à la transmission des documents en invoquant son obligation de respecter le secret professionnel en sa qualité d'autorité de surveillance du secteur financier.

## **Directive sur les marchés**

# **d'instruments financiers**

La Directive 2014/65/EU du 15 mai 2014 sur les marchés d'instruments financiers dispose que le secret professionnel peut être écarté à titre exceptionnel dans les cas relevant du droit pénal. Selon la CJUE, l'obligation de secret professionnel peut, à titre exceptionnel, être écartée dans les cas relevant du droit pénal, mais ne vise que la transmission ou l'utilisation d'informations confidentielles à des fins de poursuites menées ainsi que de sanctions infligées conformément au droit pénal national.

## **Droit d'accès et contrôle de proportionnalité**

La protection de la confidentialité des informations couvertes par l'obligation de secret professionnel qui incombe aux autorités compétentes doit être garantie et mise en œuvre de manière à la concilier avec le respect des droits de la défense. Il incombe aux autorités et juridictions compétentes de rechercher, au regard des circonstances de chaque espèce, un équilibre entre ces intérêts opposés. Partant, dès lors qu'une autorité compétente invoque l'obligation de secret professionnel prévue par la directive pour refuser la communication d'informations en sa possession qui ne figurent pas dans le dossier concernant la personne visée par un acte lui faisant grief, il appartient à la juridiction nationale compétente de vérifier si ces informations présentent un lien objectif avec les griefs retenus à son égard et, dans l'affirmative, de mettre en balance les intérêts en conflit avant de décider de la communication de chacune des informations sollicitées.

C'est afin de protéger non seulement les intérêts spécifiques des établissements de crédit directement concernés, mais aussi l'intérêt général lié à la stabilité du système financier au sein de l'Union que la directive 2013/36 impose, en tant que règle générale, une obligation de secret professionnel. La directive prévoit des exceptions à ce principe général. En l'occurrence, la directive permet à l'autorité compétente de divulguer aux seules personnes directement concernées par la faillite ou par la liquidation forcée de l'établissement de crédit des informations confidentielles ne concernant pas les tiers impliqués dans les tentatives de sauvetage de cet établissement, aux fins de leur utilisation dans le cadre de procédures civiles ou commerciales.

## **Divulgation sous une double condition**

La CJUE a retenu une interprétation stricte des dérogations à l'interdiction générale de divulguer des informations confidentielles. Par conséquent, la possibilité d'écarter l'obligation de secret professionnel requiert que la demande de divulgation porte sur des informations à l'égard desquelles le demandeur avance des indices précis et concordants laissant supposer de manière plausible qu'elles s'avèrent pertinentes pour les besoins d'une procédure civile ou commerciale en cours ou à engager, dont l'objet doit être concrètement identifié par le demandeur et en dehors de laquelle les informations en question ne peuvent être utilisées. Il incombe aux autorités et aux juridictions compétentes de mettre en balance l'intérêt du demandeur à disposer des informations demandées et les intérêts liés au maintien de la confidentialité de ces mêmes informations couvertes par le secret professionnel, avant de procéder à la divulgation de chacune des informations confidentielles sollicitées.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#) (1) [Télécharger](#) (2)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Travail à domicile : l'indemnité due au salarié**

## **Risque à la charge de l'employeur**

Demander à un salarié de travailler à partir de son domicile

hors du cadre réglementé du travail à domicile (L7412-1 et s. du Code du travail) ou du télétravail (accord collectif) expose l'employeur à être condamné au titre de cette sujétion particulière. Un chargé de clientèle, faisant valoir qu'il utilisait une partie de son domicile personnel à des fins professionnelles, a obtenu du Conseil des prud'hommes le paiement d'une indemnité de sujétion et le remboursement des frais afférents à cette sujétion à compter de sa date d'embauche.

## **Immixtion dans la vie privée**

Il est constant que l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail. Si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile. Parallèlement, le salarié ne peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel est effectivement mis à sa disposition.

## **Inexistence d'un local professionnel**

En l'espèce, si les missions confiées au salarié impliquaient de nombreux déplacements au domicile des clients de la



société, elles comprenaient nécessairement des tâches quotidiennes de bureau incluant la préparation des rendez-vous, l'élaboration de devis, l'édition des contrats, la rédaction de comptes-rendus d'intervention, le suivi des dossiers des clients, de nombreuses communications téléphoniques et l'usage quotidien de l'outil informatique ' tâches non contestées par l'employeur – ainsi que l'entrepôt des dossiers clients et de son matériel informatique. Pour autant, il n'était pas établi qu'un bureau était attribué au salarié. Ainsi, la société, qui n'ignorait pas que le salarié exécutait une partie de ses tâches professionnelles à son domicile, n'a à aucun moment invité, ni même informé, celui-ci de l'existence d'un local professionnel à sa disposition – existence dont elle ne justifiait d'ailleurs pas – ce qui confortait l'affirmation du salarié selon lequel c'est à la demande de son employeur qu'il utilisait une partie de son domicile personnel pour son activité professionnelle.

## **Nature de l'indemnité accordée au salarié**

Compte tenu du caractère purement indemnitaire tant des sommes allouées au titre de la sujétion particulière résultant de l'immixtion dans la vie privée du salarié que de celles correspondant aux frais générés par l'occupation d'une partie de son domicile, la prescription prévue à l'article L.3245-1 du code du travail n'a pas vocation à s'appliquer et les sommes allouées ne sont pas soumises à cotisations sociales. En l'occurrence, compte tenu du temps passé par le salarié, dont l'activité consistait principalement en des visites prospection de clients, à travailler à son domicile et de l'espace affecté pour les besoins de l'activité professionnelle, l'indemnité de sujétion particulière a été évaluée à la somme de 200 euros par mois.

# Régime du travail à domicile

En application des articles L7412-1 du Code du travail, est travailleur à domicile toute personne qui i) Exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire ; ii) Travaille soit seule, soit avec son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou avec ses enfants à charge au sens fixé par l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, ou avec un auxiliaire. Lorsque des travailleurs à domicile exercent leur activité dans un même local pour exécuter des tâches complémentaires les unes des autres, ils acquièrent la qualité de salariés en atelier. Le donneur d'ouvrage est responsable à l'égard du travailleur à domicile de l'application de l'ensemble des dispositions légales applicables aux salariés, même s'il utilise un intermédiaire. Le travailleur à domicile bénéficie des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une **Personne publique** (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Rédaction d'acte : la responsabilité de l'avocat

## Obligation d'efficacité

L'avocat est débiteur d'une obligation d'efficacité concernant les actes qu'il rédige. Cette obligation s'étend au respect des délais d'assignation. Dans l'affaire soumise, un cabinet d'avocats a été condamné au titre de l'inopposabilité à un bailleur, d'une cession de droit au bail.

## Opération juridique inopposable

L'inopposabilité de la cession du droit au bail était due à une faute commise par le cabinet. En sa qualité non contestée de rédacteur des actes de cession, l'avocat était tenu de s'assurer de leur validité et de leur efficacité ; il devait en outre veiller à l'accomplissement des formalités

nécessaires à celles-ci. A ce titre, le bail liant les parties stipulait expressément que « le preneur ne pourra sous aucun prétexte céder son droit au bail sans le consentement exprès et écrit du bailleur si ce n'est à son successeur dans son commerce, mais en totalité seulement, à charge en ce cas de demeurer garant et répondant solidaire avec le cessionnaire et tous occupants successifs du paiement des loyers » ; il était encore prévu que « dans toutes les cessions, le cessionnaire devra s'engager directement envers le bailleur et un exemplaire original et enregistré de chaque cession devra être remis au bailleur sans frais pour lui dans le délai d'un mois de la signature, le tout à peine de nullité de ladite cession à l'égard du bailleur et de résiliation des présentes si bon semble au bailleur ».

## **Faute de non signification d'acte**

Les juges ont relevé que si aucune disposition légale ou conventionnelle ne prohibe la rédaction de deux actes séparés, l'un concernant la cession du droit au bail, l'autre la cession du fonds de commerce, « bien que l'intérêt d'une telle opération ne soit pas évident dès lors que la cession du fonds englobe celle du droit au bail », un tel procédé ne pouvait permettre la seule signification au bailleur de la cession du droit au bail, sans lui signifier la cession du fonds de commerce dont elle était indivisible, le privant ainsi de s'assurer de la réalité et de l'étendue de la cession du fonds. La clause du bail prévoyant que "dans toutes les cessions" le cessionnaire s'engage directement envers le bailleur et qu'un exemplaire original enregistré de "chaque cession" devra lui être remis dans le mois de la signature, visait ainsi nécessairement la cession du fonds de commerce incluant le droit au bail.

Faute d'avoir été signifiée dans le délai d'un mois à compter

de sa signature, la cession du fonds de commerce à laquelle ne pouvait suppléer la seule mention, dans la signification de l'acte de cession du droit au bail, que le fonds a été vendu concomitamment était irrégulière pour avoir été détachée de celle du fonds. Si en soi le seul fait pour l'avocat d'avoir rédigé deux actes au lieu d'un n'est effectivement pas prohibé, est en revanche fautif le défaut de signification qui lui incombait dans le délai d'un mois, de la cession du fonds d'officine, qui emportait nécessairement cession du bail et sur l'étendue de laquelle le bailleur devait exercer son contrôle. Cette faute a eu pour conséquence l'inopposabilité de la cession du fonds de commerce au bailleur ; les actes passés ont ainsi été privés de leur efficacité.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Rupture de relations commerciales : la recevabilité de l'action

## Affaire Toshiba

Depuis près de 20 ans, les sociétés SETELEC et TOSHIBA FRANCE étaient en relation commerciale dans le cadre de l'exécution d'un contrat de maintenance et de service après-vente des produits de la marque Toshiba. Ledit contrat prévoyait un terme au 31 décembre de chaque année avec reconduction tacite pour un an. Suite à la cession de la partie de son fonds de commerce correspondant au contrat de maintenance, à la société TOSHIBA EUROPE, la société TOSHIBA FRANCE a notifié à la société SETELEC la fin de son contrat.

## Action en rupture abusive

Poursuivante en responsabilité pour rupture abusive de relations commerciales et suite à une maladresse juridique, la société SETELEC a été déclarée irrecevable à agir en application du principe de non cumul des responsabilités contractuelles et délictuelles.

# Irrecevabilité de l'action

Les premiers juges, suivis en appel, ont en effet constaté que la société SETELEC sollicitait la condamnation de la société TOSHIBA SYSTÈMES FRANCE à la fois sur le fondement de l'article 1231-1 nouveau du code civil et sur le fondement de l'article L. 442-6, I, 5° du code de commerce, ce cumulativement et non subsidiairement. L'irrecevabilité était donc de droit.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Mise au placard du salarié : attention à la prise d'acte

## Prise d'acte et licenciement

Mettre au placard un salarié expose l'employeur à une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement. Un salarié, embauché en contrat de travail à durée déterminée en tant que commercial à temps partiel (également associé minoritaire de la société), a ainsi obtenu gain de cause contre son employeur.

## Arrêts maladie successifs

Le salarié avait fait l'objet de plusieurs arrêts maladie. A son retour, il n'a pas pu pénétrer dans les locaux de l'entreprise et a constaté le changement de serrure, le changement de son mot de passe de sa messagerie ainsi que la suppression de son abonnement téléphonique professionnel. Le salarié a donc adressé à son employeur une lettre de prise d'acte de rupture de son contrat.

## Conditions de la prise d'acte

S'agissant de la rupture du contrat de travail, il résulte de la combinaison des articles L.1231-1, L.1237-2 et L.1235-1 du code du travail que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de



travail. A l'opposé, la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de la démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures récentes ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire, d'une démission.

Il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur, sachant que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige, le juge étant alors tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit.

A la lumière des faits, les juges ont conclu que le gérant de la société a progressivement dessaisi le salarié de ses outils de travail, ne lui a pas fourni de travail et lui a interdit l'accès à son lieu de travail. L'ensemble constituant un comportement fautif de la part de l'employeur. S'agissant des conséquences de la rupture, le salarié a pu prétendre à une indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité compensatrice de préavis de deux mois, des congés payés y afférents et à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

# Contrat de travail non écrit

A noter que la prise d'acte peut s'exercer même en l'absence de contrat de travail écrit. S'agissant de l'existence du contrat de travail, il résulte des articles L 1121-1 du code du travail que le contrat de travail suppose un engagement à travailler pour le compte et sous la subordination d'autrui moyennant rémunération. Le lien de subordination (critère déterminant avec le salaire et le pouvoir de sanction) est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. L'existence d'un contrat de travail dépend, non pas de la volonté manifestée par les parties à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur. En présence d'un contrat de travail écrit ou apparent, il appartient à celui qui entend en contester l'existence de rapporter la preuve de son caractère fictif.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une **Personne publique** (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Levée de fonds : obligations de l'avocat

## Contestation des honoraires d'un avocat

L'avocat qui donne son accord verbal pour « appuyer le dossier » d'un client pour obtenir une levée de fonds, n'a aucune obligation de résultat s'il ne s'engage pas par écrit. Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception le gérant d'une société de production a formé, sans succès, un recours contre une décision du bâtonnier de l'ordre des avocats au barreau de Blois, qui a confirmé le montant des honoraires dus à une société d'avocats.

## Obligations de l'avocat

A l'appui de son recours, la société de production exposait

qu'elle avait lancé un projet audiovisuel sous la forme d'un « web magazine » pour le financement duquel elle recherchait un budget de 3 millions d'euros. La société était entrée en relation avec un avocat par l'intermédiaire d'un conseil en gestion de patrimoines. Il s'agissait de réaliser une opération de levée de fonds, l'ensemble des diligences préalables à l'investissement étant réalisé par les conseils juridiques et financiers de l'investisseur, qui prenait les frais à sa charge. L'avocat s'était présenté comme connaissant les fonds d'investissement de la place et ayant les contacts intéressants, mais travaillant avec l'avocat sélectionné. La société a donc confié à l'avocat un mandat exclusif de levée de fonds. Suite à l'échec de la levée de fonds « promise », la société a contesté en vain les honoraires dus à l'avocat. En effet, la lettre de mission de l'avocat ne reflétait pas la réalité des engagements supposé pris par ce dernier en matière de levée des fonds.

## **Acceptation sans réserve de la lettre de mission**

La société de production a soutenu sans succès, que le cabinet d'avocat avait manqué à son obligation d'information préalable et de transparence sur ses modalités d'intervention. Si la lettre de mission avait été transmise tardivement, après que les prestations de l'avocat aient débuté, les diligences effectuées étaient réelles et aucun écrit n'obligeait l'avocat à obtenir une levée des fonds pour son client. De surcroît, par courriel adressé à son avocat, le client avait indiqué « *en ce qui me concerne, ta lettre de mission me semble claire. Je suis d'accord sur l'ensemble des points, notamment financiers. Je suis très sensible à votre prise de risque conjointe à la mienne quant au travail à réaliser avant la levée de fonds* », l'accord des parties sur le contenu de la lettre de mission était donc parfait.

# Convention d'honoraires de l'avocat

Pour rappel, selon l'article 10 alinéa 2 de la loi du 31 décembre 1971 dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2015, les honoraires de postulation, de consultation, d'assistance, de conseil, de rédaction d'actes juridiques sous seing privé et de plaidoirie sont fixés en accord avec le client. Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, l'avocat conclut par écrit avec son client une convention d'honoraires qui précise, notamment, le montant ou le mode de détermination des honoraires couvrant les diligences prévisibles, ainsi que les frais et débours envisagés. Les honoraires tiennent compte, selon les usages, de la situation de fortune du client, de la difficulté de l'affaire, des frais exposés par l'avocat, de sa notoriété et des diligences de celui-ci.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de

[Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Compétence juridictionnelle et rupture de relations commerciales

## Rupture du contrat d'approvisionnement

La société Metaboli (plateforme de vente en ligne de jeux vidéo) s'approvisionne depuis plus de douze ans auprès de la société anglaise Square Enix. Se plaignant d'une rupture brutale des relations commerciales la société a attiré la société Square devant le tribunal de commerce de Paris lui réclamant la somme de 300 000 euros de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L 442-6, I, 5° du code (français) de commerce.

## Clause attributive de juridiction

Invoquant une clause attributive de compétence au profit des tribunaux anglais, insérée dans un des contrats conclus avec la société Metaboli, la société Square Enix a décliné à titre principal, la compétence du tribunal de commerce de Paris et a soulevé subsidiairement la nullité de l'assignation. La

société Metaboli s'est opposée sans succès à cette exception d'incompétence en invoquant les dispositions de l'article 7.1 du Règlement européen n° 1215/2012 sur la compétence judiciaire. Le distributeur de jeu a soulevé en vain que le contrat en cause ne concernait qu'un seul jeu sur les 90 jeux distribués par la société (les autres contrats donnant une compétence seulement " non exclusive " aux juridictions anglaises).

## **Le groupe de contrats prime**

L'incompétence du tribunal de commerce a été confirmée en appel : les tribunaux anglais étaient seuls compétents en raison de la volonté des parties de soumettre toutes contestations les opposant au droit anglais appliqué par une juridiction anglaise. Les contrats en vigueur recouvrant la majeure partie des jeux vidéo édités par la société Square étaient soumis à la loi anglaise. C'est dès lors à juste titre que les premiers juges en ont déduit que la volonté commune des parties a été de soumettre toutes contestations les opposant au droit anglais appliqué par une juridiction anglaise. Le moyen tiré par la société Metaboli de la nature du litige fondé sur la brutalité alléguée de la rupture était inopérant pour déterminer la juridiction compétente dès lors que seules les règles de conflit de juridiction doivent être mises en oeuvre pour la déterminer, des dispositions impératives constitutives de lois de police seraient-elles applicables au fond du litige.

[\*\*Télécharger la Décision\*\*](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Rupture brutale de relation commerciale

## Calcul du délai de préavis

En cas rupture de relations commerciales, le préavis de rupture doit présenter un certain formalisme. Un fabricant de textile a mis un terme à sa relation commerciale avec son



logisticien après une dizaine d'années de collaboration commerciale. Par assignation, le logisticien a saisi le Tribunal de commerce d'une demande visant à constater la rupture brutale et abusive des relations commerciales établies et à faire condamner le fabricant au paiement d'une indemnité du fait de cette rupture brutale et abusive.

## **Notion de rupture brutale de relations commerciales**

L'article L 442-6 I du Code de commerce stipule qu'engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait, par tout producteur, commerçant industriel, de rompre brutalement, même partiellement, une relation commerciale établie, sans préavis écrit tenant compte de la durée de la relation commerciale et respectant la durée minimale de préavis déterminée, en référence aux usages du commerce, par des accords interprofessionnels. Ces dispositions ont vocation à s'appliquer lorsqu'il existe une relation commerciale, qui s'entend d'échanges commerciaux conclus directement entre les parties, revêtant un caractère suivi, stable et habituel, laissant raisonnablement anticiper pour l'avenir une certaine continuité du flux d'affaires entre les partenaires commerciaux. Les juges examinent si la rupture de la relation commerciale directe est établie et a été brutale.

## **Contenu du préavis**

En l'espèce, par courrier (non daté), le fabricant a notifié à son prestataire qu'il résiliait son contrat dans les termes suivants : « *Tu n'as pas été capable de nous faire une contre-*

*proposition tarifaire tant sur le coût de la pièce que sur les tarifs de transport. Ainsi nous cesserons et j'en suis désolé notre collaboration en date du 31 décembre ... Toutefois, il te restera comme prévu dans nos accords la gestion du stock final et de l'inventaire de la saison ... , la gestion des retours de nos clients pour la saison ..., la gestion des expéditions de collections pour la saison ... et les stockages de notre marchandise jusqu' la date du ... au plus tard. En effet à cette date nous cesserons toute collaboration et je m'engage à récupérer toute la marchandise qui restera en stock dans tes entrepôts. ».*

Ce courrier ne faisant état d'aucun grief pour expliquer la rupture des relations commerciales si ce n'est l'absence de contreproposition tarifaire, ne pouvait valoir préavis sans respect d'un délai conforme aux usages. Ce courrier de résiliation a été qualifié de rupture brutale des relations commerciales au sens de l'article L 442-6-5 du code de commerce pouvant donner lieu à la réparation du préjudice subi par le prestataire. En effet, la dispense du préavis n'est possible qu'en cas de manquements d'une gravité suffisante imputables au prestataire. Par sécurité, il est préférable, avant rupture des relations commerciales, d'adresser une mise en garde ou une mise en demeure au prestataire.

## **Préjudice du prestataire**

II résulte de l'article L 442-6 I 5° du Code de commerce que seuls sont indemnisables les préjudices découlant de la brutalité de la rupture et non de la rupture elle-même. En cas de rupture d'une relation commerciale établie, le préavis suffisant s'apprécie en tenant compte de la durée de la relation commerciale et des autres circonstances, notamment de l'état de dépendance économique de l'entreprise évincée au moment de la notification de la rupture et en cas d'

insuffisance du préavis. Le préjudice en résultant est évalué en fonction de la durée du préavis jugée nécessaire. L'état de dépendance économique se définit comme l'impossibilité pour une entreprise, de disposer d'une solution techniquement et économiquement équivalente aux relations contractuelles qu'elle a nouées avec une autre entreprise. En l'espèce, au vu de la durée des relations commerciales établies (8 ans) et de l'importance du chiffre d'affaire dans le chiffre global du prestataire (en 2011: 46%, en 2012: 58%, en 2013: 70% et en 2014: 82%) et que la société aurait pu diversifier son activité avec d'autres clients, la durée du préavis aurait dû être de 8 mois. Le préjudice résultant de la rupture brutale des relations commerciales établies s'élevait au montant de 133 832 euros (8X 16 729 euros : marge sur cout variable).

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Arrêt maladie : l'obligation de loyauté du salarié

## Licenciement pour faute grave

Une salariée s'expose à un licenciement pour faute lorsqu'il est prouvé qu'elle a exercé une activité pendant un arrêt maladie. Il appartient à l'employeur qui a procédé au licenciement de la salariée, de rapporter la preuve de la faute grave, étant rappelé que la faute grave se définit comme un manquement ou un ensemble de manquements qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

## Motivation de la lettre de licenciement

En l'espèce, la lettre de licenciement reprochait à la salariée d'avoir fait état de manière mensongère d'une incapacité médicale à travailler, et d'avoir bafoué son obligation de loyauté en exerçant une activité concurrente pour son propre compte, alors qu'elle était parfaitement apte à reprendre son travail.

# Preuve par les réseaux sociaux

De manière plus précise, l'employeur avait découvert sur YouTube et Facebook des vidéos tournées pendant des arrêts maladie de la salariée, sur lesquelles elle participait à un spectacle de samba lors de carnivals. La salariée avait également suivi assidûment des stages intensifs de danse, éléments confirmés par des vidéos mises en ligne montrant la salariée dansant énergiquement dans une salle de danse. L'employeur reprochait également à bon droit à la salariée, d'avoir omis de lui faire connaître son rétablissement anticipé en laissant inutilement persister pour l'entreprise des difficultés importantes liées à son absence, l'obligeant à recruter des employés en intérim, perturbant la clientèle et portant atteinte à son image.

## Licenciement confirmé

Les juges ont retenu la mise en oeuvre par la salariée d'une activité lucrative concurrente de celle de l'employeur, à savoir une activité sportive type « Fitness », sur le même secteur géographique, alors même qu'elle se trouvait en arrêt de travail prolongé. Le manquement à l'obligation de loyauté était caractérisé et justifiait le licenciement intervenu pour faute grave.

[Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

[Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats](#)

professionnels

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Optimisation fiscale : attention au plan d'épargne entreprise**

## **Montage fiscal impliquant un PEE**

Une société exerçant une activité d'expert-comptable et commissaire aux comptes a mis en place un plan d'épargne entreprise, choisissant le Crédit du Nord pour tenir les comptes des salariés ayant opté pour des investissements dans des fonds communs de placement (FCP), ces derniers pouvant également investir en titres de leur entreprise. Souhaitant souscrire, dans le cadre de son PEE, à une augmentation de

capital de la société pour lui permettre des prises de participations dans des sociétés tierces, le dirigeant a donné deux ordres au Crédit du Nord de céder des parts de FCP détenues dans le cadre du PEE de la société pour les virer sur le compte de celui d'une autre société à hauteur de près de 500 000 euros.

## **Redressement fiscal confirmé**

Dans le cadre d'un contrôle fiscal, l'administration considérant ces opérations comme participant à un fonctionnement anormal du PEE, refusait au dirigeant le bénéfice des avantages fiscaux attachés aux dividendes perçus pendant la période de contrôle et placés dans son PEE, lui notifiant un redressement (près de 800 000 euros). Imputant au Crédit du Nord la responsabilité des sanctions prononcées, le dirigeant de la société a tenté d'engager la responsabilité professionnelle de l'établissement financier.

Le dirigeant de la société a fait valoir en vain que ce sont les qualifications retenues par la banque, de « versement volontaire » pour les sommes créditées sur le PEE et de « remboursements » pour les sorties du PEE qui étaient la cause directe du redressement notifié par l'administration fiscale. Or, l'administration fiscale ne s'arrête jamais aux qualifications juridiques retenues par les parties. De surcroît, les termes employés par la banque n'ont jamais été remis en cause, la question juridique en débat concernant uniquement l'interprétation de l'article L443-2 du code du travail alors en vigueur qui disposait : *« Les versements annuels d'un salarié... au plan d'épargne entreprise auxquels il participe ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle Les sommes détenues dans un plan d'épargne entreprise dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail et qu'il affecte au plan d'épargne d'entreprise de son nouvel employeur ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné à*

*l'alinéa précédent. Les montants transférés entraînent la clôture du plan précédent ».*

L'administration fiscale a, à l'origine, interprété l'article cité comme ouvrant à tout salarié (et au dirigeant) la possibilité de transférer une somme représentant plus du quart de sa rémunération annuelle dans la seule hypothèse d'une rupture du contrat de travail et d'une clôture du PEE d'origine. L'administration fiscale a conclu à juste titre, à un fonctionnement anormal du PEE privant le contribuable de ses droits à exonération sur les dividendes. A noter que depuis, l'article L443-2 du code du travail a été abrogé par la loi n°2005-842 du 26 juillet 2005 qui autorise un salarié à opérer des transferts d'un PEE à l'autre qu'il y ait ou non rupture de contrat de travail et que ces transferts ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond (quart de la rémunération annuelle).

## **Régularité des transferts**

Pour rappel, le rôle d'une société de gestion de PEE est de constituer le portefeuille collectif en fonction de l'orientation définie par le règlement du plan, comme le précisent aujourd'hui les articles L214-164 et L214-165 du code monétaire et financier (CMF), d'ouvrir des comptes aux salariés et d'éditer les relevés correspondants. Elle n'a pas, en l'absence de convention contraire, à contrôler la licéité des ordres donnés, qu'il s'agisse de leur conformité fiscale, reconnue aujourd'hui pour les transferts opérés, ou du respect des dispositions relatives au déblocage anticipé des fonds (ces missions ne participant pas aux règles de bonne conduite qu'elles doivent respecter au terme de l'article L533-4 ancien CMF). Aux termes de sa décision n°2002-3 le Conseil des marchés financiers (CMF) a précisé que si le teneur de compte reçoit ses instructions de la part de l'entreprise, c'est à celle-ci de vérifier la régularité de l'opération. Pour les déblocages anticipés de fonds, l'entreprise doit donc vérifier



la régularité des demandes soumises. En conséquence, la responsabilité du Crédit du Nord pour manquements à ses obligations contractuelles ou faute délictuelle n'a pas été retenue.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats](#) professionnels

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Vol de produits de luxe par un salarié**

## **Bien qualifier la faute**

Attention à bien qualifier la faute du salarié en cas de licenciement pour faute (faute simple ou faute grave). Dans cette affaire, en période de Noël, les dirigeants de la société Christofle France ont souhaité offrir une quarantaine de cadeaux à certains de leurs actionnaires et relations professionnelles. Les paquets ont été préparés puis expédiés par l'équipe de stockistes. Dans ce cadre, plusieurs actionnaires, ont reçu une boîte vide. Alerté, l'employeur a identifié l'un des membres de l'équipe comme étant à l'origine de plusieurs vols. Licencié pour faute grave, le salarié a contesté son licenciement.

## **Question de la prescription**

En l'espèce, la société ayant eu connaissance des faits moins de deux mois avant le déclenchement de la procédure de licenciement, les faits fautifs n'étaient pas couverts par la prescription. Les faits justifiaient d'être sanctionnées par un licenciement. Toutefois, les juges ont considéré que le salarié s'était efforcé de réparer les incidents relevés lors de l'expédition, et les cadeaux étant parvenus en définitive à leurs destinataires. La juridiction a, en conséquence, écarté la faute grave du salarié au profit de la faute simple.

# Notion de faute grave

La faute grave est celle qui résulte de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations du contrat ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie son départ immédiat. Le licenciement doit être fondé sur des éléments objectifs, vérifiables et imputables au salarié. Il appartient à l'employeur seul, lorsqu'il invoque la faute grave, d'en apporter la preuve et lorsqu'un doute subsiste, il profite au salarié.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats](#) professionnels

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être

informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Clause de non concurrence du régisseur**

## **Validité de la clause de non-concurrence**

Un régisseur, embauché en contrat à durée indéterminée par une société de production audiovisuelle, peut être lié par une clause de non concurrence. Dans cette affaire, l'ancien employeur d'un régisseur a poursuivi son salarié devant les juridictions prud'homales pour faire cesser son activité au service d'un concurrent. En défense, le salarié a soulevé, sans succès, le caractère illicite de sa clause de non-concurrence.

## **Conditions de validité de la clause de non-concurrence**

Une clause de non-concurrence n'est licite qu'aux conditions cumulatives qu'elle soit indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps, et dans l'espace, en tenant compte des spécificités de l'emploi du salarié, en comportant l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

# Convention collective de la création et de l'événement

L'article 4.1.4 de la convention collective nationale des entreprises techniques de service à la création et de l'événement du 21 février 2008, applicable à la relation de travail, prévoit la faculté de soumission du salarié à une telle clause dans les conditions suivantes : i) dans les cas où la nature des missions confiées à un salarié le place en contact direct avec la clientèle ou lui donnent accès à des données de gestion ou de technologie d'une particulière sensibilité ; ii) pendant une durée maximale de 18 mois après la date de la rupture effective du contrat de travail ; iii) avec impérativement la précision du secteur territorial d'application et/ou de la catégorie de clientèle visée ; iv) avec une contrepartie pécuniaire mensuelle, en fonction de la nature, de la durée et de l'étendue géographique de l'interdiction de concurrence, dont le montant ne peut être inférieur à 25 % du salaire mensuel de base de l'intéressé. A noter que cette contrepartie cesse d'être due en cas de violation de ladite clause par l'ancien salarié, sans préjudice des dommages-intérêts qui pourront être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle, et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de la clause. L'employeur peut dispenser le salarié, en tout en partie, de l'exécution de cette clause, sous condition de le prévenir dans les 15 jours suivant la notification de la rupture ou le terme du contrat par l'une ou l'autre partie.

En l'espèce, la fonction de régisseur a été considérée comme justifiant la stipulation d'une clause de non concurrence en raison de la connaissance par le salarié, de la clientèle de l'employeur, des tarifs et de la stratégie de développement de la société. Le contrat de travail confiait au régisseur, au

statut cadre niveau 6, les tâches de i) gérer le parc matériel de l'entreprise (entretien, entrée, et sorties) ; ii) mesurer, prévoir, optimiser et mettre en oeuvre les moyens techniques et humains nécessaires à la réalisation des prestations vendues par la société ; iii) participer à la préconisation et à la validation des dispositifs techniques mis en oeuvre ; iv) veiller au respect des cahiers des charges imposés ; – prendre part à l'exécution des prestations (préparation, chargement, déchargement, installation, démontage et exploitation des matériels) ; coordonner et superviser les intervenants.

En conséquence, le salarié avait nécessairement une connaissance étendue tant des tarifs que de la stratégie de développement de la société. En ce qu'il se trouvait chargé de veiller au respect du cahier des charges, à l'exécution intégrale de la prestation, à la coordination et à la supervision des divers intervenants, le régisseur se trouvait en outre en contact étendu et approfondi avec la clientèle, actuelle ou potentielle de l'entreprise. L'institution d'une clause de non-concurrence répondait donc parfaitement aux intérêts légitimes de la société.

## **[Télécharger la Décision](#)**

[Télécharger](#)

## **[Vendre un Contrat sur cette thématique](#)**

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)

## **[Poser une Question](#)**

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une **Personne publique** (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Échapper aux conséquences excessives d'une condamnation

## Cas de l'exécution provisoire

Il résulte de l'article 524 al.1 § 2° du code de procédure civile que, lorsque l'exécution provisoire a été ordonnée, le premier président peut l'arrêter si elle risque d'entraîner des conséquences manifestement excessives. Ces conséquences manifestement excessives s'apprécient notamment par rapport aux facultés de paiement du débiteur et aux facultés de remboursement de la partie adverse en cas d'infirmité de la décision assortie de l'exécution provisoire.

## Analyse objective de la situation des débiteurs

Les juges font une analyse objective de la situation du

débiteur en se basant notamment sur ses avis d'imposition sur le revenu, ses quittances et factures, sa qualité de locataire ou de propriétaire, ses fonctions et ses participations au sein de sociétés. Dans l'affaire soumise, les juges ont conclu à une présentation partielle et non transparente de sa situation professionnelle, patrimoniale et des revenus d'un débiteur condamné. A charge, le créancier a présenté plusieurs pièces établissant les facultés de paiement du débiteur : extrait d'Infogreffe faisant apparaître que le débiteur était déclaré au RCS en qualité d'organe de gestion, direction, administration, associé ou membre d'une SCI ; extrait du site internet entreprises.lefigaro.fr faisant mention de l'exercice d'une activité libérale de producteur de films institutionnels et publicitaires par le débiteur.

## Charge de la preuve

En la matière, la charge de la preuve des conséquences manifestement excessives du paiement d'une condamnation, incombe au débiteur. A ce titre, les juges n'apprécient pas l'opacité financière (absence de dépôt des comptes ...), l'absence de contestation des pièces du créancier joue en défaveur du débiteur.

[Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

[Vendre un Contrat sur cette thématique](#)

Vous disposez d'un modèle de document juridique sur cette thématique ? Complétez vos revenus en le vendant sur Uplex.fr, la 1ère plateforme de France en [modèles de contrats professionnels](#)



## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [E-réputation | Surveillance de marques](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# 50 000 euros pour dénigrement d'un concurrent

## Évaluation du préjudice

En matière de dénigrement entre concurrents, le montant de l'indemnisation peut être conséquent lorsque le préjudice est occasionné par une société bénéficiant d'une certaine notoriété à une société de taille plus modeste et plus récente cherchant à pénétrer le même marché (en l'occurrence celui des produits de haute technologie dans le domaine spatial).

# Propos dénigrants entre concurrents

La société Spacekey spécialisée dans la distribution de composants électroniques et la fourniture de conseil et d'ingénierie a obtenu la condamnation pour dénigrement de la société 3D Plus, spin-off de la société Thomson-CSF renommée Thales. Cette dernière, s'estimant victime de contrefaçon de brevets par la diffusion de produits très ressemblants aux siens par la société Spacekey, a sur autorisation judiciaire, fait procéder à des constats et à des saisies-contrefaçon et a ensuite fait assigner devant le juge des référés du TGI de Paris la société Spacekey et son dirigeant. Par la suite, la société a adressé une « lettre d'information » aux partenaires potentiels de la société Spacekey pour dénoncer ces agissements de contrefaçon.

## Lettre de mise en cause

Au sens de l'article 1240 du code civil dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er octobre 2016, le dénigrement s'entend comme étant le fait, de jeter publiquement le discrédit sur les produits, l'entreprise ou la personnalité d'un concurrent pour en tirer profit.

La missive faisait état d'une procédure judiciaire en cours, énonçant notamment sans réserve ou mesure, que d'anciens salariés de la société 3DPlus ayant constitué la société Spacekey auraient détournés des informations permettant de fabriquer des produits concurrents contrefaisants. Les termes employés par le conseil de la partie adverse pour la mettre en garde contre une réalité plausible de contrefaçon ainsi que contre l'existence de poursuites judiciaires pour contrefaçon, étaient mesurés mais ont suffi à constituer le dénigrement.

Les propos et énonciations étaient au contraire à connotation péjorative puisque faisant état d'infractions pénales commises (vols) par d'anciens salariés de la société 3D Plus ayant depuis constitué la société Spacekey, ces infractions étant présentées comme établies et avérées (« ont volés ») et comme, ayant permis de contrefaire des produits fabriqués par la société 3D Plus ainsi qu'une décision de justice ne pourra que prochainement le confirmer (« une telle décision sera rendue ».). La forme de cette mise en garde qui au demeurant ne précisait pas les références du brevet prétendument enfreint, exprimée sous forme de critique dépréciante et non pas dans un but d'information objective d'une société cliente, n'offrait en réalité à son destinataire pas d'autre choix, que d'abandonner la diffusion des produits concernés. Le dénigrement était caractérisé, peu important de savoir si la société 3D Plus avait ou non agi de manière intentionnelle.

## **Appréciation du préjudice**

Un préjudice s'infère nécessairement de tout acte de concurrence déloyale. En l'espèce, le marché des modules 3 D étant un marché assez restreint a fortiori s'agissant comme en l'espèce de produits affectés à une niche précise (le spatial), il est aisé de ruiner la réputation de l'un de ses acteurs par une lettre telle que la lettre dénigrante litigieuse. Cette lettre qui n'a pas été isolée, tendait par intimidation à mettre à l'écart une société de tous les circuits économiques. L'image de la société en a été gravement et irrémédiablement atteinte.

En matière de contrefaçon, sont dénigrants, le fait d'informer des tiers sur le risque de contrefaçon de produits concurrents, le fait de faire connaître par courrier électronique et de publier sur un site internet l'accusation de contrefaçon portée contre une société alors qu'aucune décision de justice n'a reconnu ces faits et encore, toute

information portant sur une action en contrefaçon, engagée ou non. La jurisprudence condamne au titre du dénigrement toute information sur une instance en cours, en considérant que l'on peut craindre qu'elle préjuge de la décision à venir et crée un tort considérable et irréversible au concurrent désigné. La mise en garde n'est permise et licite que si elle est mesurée, toute dérive étant systématiquement sanctionnée.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Prise d'acte du salarié non justifiée**

## **Risque de la prise d'acte**

Lorsqu'il revendique une prise d'acte (qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse), le salarié doit pouvoir établir le comportement fautif de son employeur et ne pas avoir eu un comportement ambigu qui s'interprète contre le salarié. Dans l'affaire soumise, après avoir obtenu une première décision en sa faveur, le salarié a été débouté en appel. Le salarié a dû restituer l'ensemble des sommes de l'exécution provisoire qu'il avait obtenu en première instance. En effet, il est constant que celui qui a reçu des sommes en exécution d'une décision exécutoire de plein droit, doit restitution à celui qui les lui a versées en cas d'infirmité ou d'annulation de la décision. L'obligation de restitution demeure à défaut de condamnation expresse dans la décision d'information ou d'annulation.

## **Requalification d'une démission en prise d'acte**

Dans cette affaire, l'employeur avait adressé au salarié un avertissement, contesté sans succès par ce dernier. Évoquant l'existence d'un harcèlement moral à son encontre, le salarié s'était placé en arrêt maladie pour état anxio-dépressif. Par la suite, le salarié démissionnait de son poste de travail, sans réserve, en sollicitant une dispense de préavis. Après avoir accédé à la demande du salarié, l'employeur a été poursuivi. Le salarié a sollicité en vain la requalification de sa démission en prise d'acte produisant les effets d'un

licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre des indemnités de rupture.

## **Absence de réserve et comportement incohérent du salarié**

Les juges ont retenu que la lettre de démission adressée par le salarié était sans réserve et ne comportait aucun motif, ce qui démontrait clairement sa volonté non-équivoque de démissionner. Au demeurant, le salarié ne démontrait pas non plus que les manquements reprochés à l'employeur étaient avérés, graves ou qu'ils justifiaient une rupture immédiate de son contrat de travail.

## **Conditions de la démission**

Piqûre juridique de rappel : en application des articles L.1231-1, L.1237-2 et L.1235-1 du Code du travail, la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission.

# Prise d'acte et recrutement par un concurrent

Il était aussi établi que le salarié avait démissionné pour occuper un autre poste au sein d'une société concurrente. Les éléments contenus dans le courrier du salarié permettaient de retenir comme équivoque sa démission. La prise d'acte doit être justifiée par des manquements de l'employeur suffisamment graves pour empêcher la poursuite des relations contractuelles.

Mais le fait de prendre acte de la rupture du contrat de travail, non en raison du comportement de l'employeur, auquel aucun manquement n'était imputable, mais pour entrer au service d'un concurrent (le salarié avait trouvé rapidement un nouvel emploi), ne saurait faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La charge de la preuve des manquements de l'employeur incombe au salarié qui entend s'en prévaloir.

A noter qu'une démission n'ouvre pas droit à une prise en charge par l'assurance chômage ni à la portabilité de la prévoyance. Pour bénéficier de la portabilité de la mutuelle, le salarié doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes : i) avoir fait l'objet d'une rupture de son contrat de travail pour un motif autre que la faute lourde, ii) une cessation du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par l'Assurance chômage, iii) une adhésion à la couverture complémentaire santé de l'entreprise.

[Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## Réseau social juridique B2B

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## Poser une Question

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## Surveillance & Analyse de Marque

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## Paramétrer une Alerte

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Arrivée des avocats en Franchise

## Implantation d'une franchise d'avocats

L'Autorité de la concurrence n'a pas fait droit aux [demandes de mesures conservatoires](#) présentées par une société d'Avocats contre le conseil de l'ordre des avocats au barreau de Toulouse. La société d'avocats développe un réseau de



franchise (une quinzaine d'agences sur le territoire français) sur la base d'un modèle standardisé d'agence, l'objectif étant de rendre l'avocat plus accessible pour le client (système de franchise). La société reproche au barreau de Toulouse d'entraver son développement.

Le réseau de franchise est matérialisé par une convention de réseau qui prévoit d'apporter aux membres : une mutualisation des moyens d'exercice de la profession, une formation commune, un logo commun ou bien encore une publicité commune. Le réseau est financé par des cotisations annuelles et la facturation de certains services aux membres (par exemple en matière de formation).

## **Pratiques reprochées**

La société d'avocats critique plusieurs décisions par lesquelles le conseil de l'ordre des avocats au barreau de Toulouse a refusé son inscription au tableau de l'ordre, a formulé des injonctions d'opacification des vitrines et de retrait des pictogrammes et a lancé un incubateur organisant notamment des permanences juridiques gratuites à destination des entreprises. La société d'avocats reproche également à l'ordre des avocats de Toulouse d'avoir participé à une entente illicite avec plusieurs autres barreaux, et en particulier celui de Limoges, en vue de l'évincer du marché. Par ailleurs, dans sa saisine, la société soutient que la Commission des règles et usages du Conseil national des barreaux aurait favorisé le blocage de son modèle économique par les barreaux, à travers la rédaction et la diffusion d'avis interprétant les dispositions du règlement intérieur national dans un sens systématiquement restrictif.

# **L'urgence non établie**

Après examen des éléments du dossier, l'Autorité de la concurrence a considéré qu'aucune atteinte grave et immédiate à l'économie générale, à celle du secteur intéressé, à l'intérêt des consommateurs ou à l'entreprise plaignante n'était établie. L'Autorité a notamment relevé que le conseil de l'ordre des avocats au barreau de Toulouse avait finalement procédé à l'inscription au barreau de la société d'avocats et que l'agence de Toulouse était désormais en mesure de fonctionner. Elle a constaté en outre que l'incubateur ne délivrait qu'un très faible nombre de consultations juridiques et que la société d'avocats avait la possibilité de participer aux permanences organisées par cet incubateur. La demande de mesures conservatoires a donc été rejetée. L'Autorité a toutefois décidé de poursuivre l'instruction de la saisine au fond sur l'entente alléguée entre plusieurs barreaux et la pratique d'éviction liée à la diffusion des avis défavorables du CNB.

## **Communication commerciale des avocats**

La directive européenne n° 2006/123/CE du 12 décembre 2006, dite directive « services », impose la suppression des « interdictions totales visant les communications commerciales des professions réglementées » (article 24 de la directive services). Les règles professionnelles, que les communications commerciales des professions réglementées sont tenues de respecter, « doivent être non discriminatoires, justifiées par une raison supérieure d'intérêt général et proportionnées » (article 24 de la directive services.). Concernant les avocats, cette disposition a notamment été transposée par la loi n° 2014-344 du 17 mars 2014 relative à la consommation,

dont l'article 13 autorise les avocats à faire de la publicité et de la sollicitation personnalisée. Cette communication commerciale doit procurer « une information sincère sur la nature des prestations de services proposées » et respecter « les principes essentiels de la profession » (article 15 du décret n° 2005-790 du 12 juillet 2005 relatif aux règles de déontologie de la profession d'avocat).

À cet égard, l'article 10 du RIN encadre les conditions dans lesquelles la communication des avocats respecte les principes essentiels de la profession. Le RIN distingue « la publicité personnelle » de « l'information professionnelle » (article 10.1). Cette dernière comprend les dénominations (c'est-à-dire, selon l'article 10.6.3 du RIN, le nom commercial, l'enseigne, la marque, la dénomination ou raison sociale ou de tout autre terme par lequel un avocat ou une structure d'exercice sont identifiés ou reconnus), les plaques professionnelles, les cartes de visites ainsi que tous les documents destinés à la correspondance. L'information professionnelle est soumise à des règles (articles 10.6.1 à 10.6.3) plus strictes que celles applicables en matière de publicité (articles 10.3 et 10.5). En particulier, l'affichage des domaines de compétence sur une plaque professionnelle est interdit au profit des seules spécialisations régulièrement obtenues et qui n'ont pas été invalidées. Les certificats de spécialisation sont délivrés par le CNB après la réussite à un entretien professionnel devant un jury. Le RIN ne fait pas mention des règles applicables aux vitrines. Deux avis de la Commission des règles et usages du CNB, qui a été notamment chargée par le CNB de répondre aux demandes d'avis « sur l'interprétation du RIN, mais également sur toutes les questions déontologiques liées à l'exercice de la profession (...), formulées exclusivement par les bâtonniers ou membres des conseils de l'ordre en exercice » (avis déontologique n° 2016/010) – assimilent une vitrine à une plaque professionnelle (avis déontologiques n° 2015/002 du 16 mars

2015 et n° 2016/010 du 5 février 2016) et y interdisent, par voie de conséquence, l'affichage des domaines de compétence.