

- Cumul du mandat social et du contrat de travail (Scop et Scic)
- Délégation de pouvoir
- Publication du décret relatif à la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires
- Assouplissement des conditions de départ à la retraite pour pénibilité
- Prise en compte des périodes de chômage et des indemnités journalières de maternité pour la retraite
- Réflexion sur les réformes du droit du travail
- Données à caractère personnel contenues sur l'ordinateur professionnel et accès de l'employeur

## Lettre d'information des sociétés coopératives et participatives

### GOUVERNEMENT

#### > Benoît Hamon en visite chez Aria Énergies



Pierre Labeyrie, gérant d'Aria énergies, présente au ministre, Benoît Hamon, les activités d'Aria Énergies.

Benoît Hamon, ministre délégué chargé de l'Économie sociale et solidaire et de la Consommation, a rendu visite à la Scop toulousaine Aria énergies en compagnie de Martin Malvy, pré-

sident de la région Midi-Pyrénées. Pierre Labeyrie, gérant de la Scop, a présenté les activités d'Aria Énergies, premier constructeur français d'installations de biogaz à la ferme. En construisant des unités de méthanisation simples, rentables et à la taille des exploitations, Aria Énergies permet aux agriculteurs de générer un revenu complémentaire à l'exploitation agricole et de transformer les nuisances (gaz à effet de serre, odeurs) en énergies renouvelables.

Le ministre a pu découvrir le programme de recherche et développement mené par Aria sur la méthanisation sèche, l'épuration du gaz et l'agitation à gaz. Le ministre a longuement évoqué les qualités du statut Scop avec les représentants de l'Union régionale des Scop de Midi-Pyrénées. Dans le cas d'Aria, qui emploie 12 salariés dont 10 associés, ce statut permet également de conserver son indépendance dans un secteur où les majors du déchet et de l'énergie sont très présents. « *En Scop, quand on gagne de l'argent, on le redistribue dans l'entreprise et cela sert à son développement et à la création d'emplois au lieu de le sortir et de le mettre sur les marchés financiers. C'est à mon avis une contribution extrêmement positive du Mouvement coopératif et des Scop au bon fonctionnement de la société* », a déclaré Benoît Hamon lors de sa visite.

[www.aria-enr.fr](http://www.aria-enr.fr)

### INTERNATIONAL

#### > Les Scop prennent la parole dans une conférence chypriote



dans le cadre de l'Année internationale des coopératives

Patrick Lenancker, président de la CG Scop, était invité à intervenir dans une conférence organisée à Chypre le 28 septembre dernier par le Comité national de Chypre et Cooperatives Europe,

et de la présidence chypriote de l'Union européenne. Sous le titre « Les coopératives, des entreprises pour un monde meilleur », la conférence, qui a réuni près de 200 personnes, avait pour objectifs la consultation des États membres sur le statut de la Société coopérative européenne (SCE), l'information sur la contribution des coopératives au développement économique et les moyens à mettre en œuvre pour favoriser leur croissance. L'intervention de Patrick Lenancker portait sur l'expertise du Mouvement français dans la reprise-transmission de PME, dans le cadre d'une session sur les réponses des coopératives à la crise économique.

Pour en savoir plus : [www.coopseurope.coop/node/285](http://www.coopseurope.coop/node/285)

#### > Formation management : rentrée le 24 octobre

Le Parcours de formation « Management et performances coopératives » proposé par Coeptis aux cadres dirigeants de Scop et de Scic amorce sa deuxième promotion le 24 octobre à la CG Scop (Paris 17<sup>e</sup>). D'une durée de 24 jours répartie sur 10 mois, la formation aborde toutes les dimensions de la fonction managériale et s'oriente dans une approche résolument opérationnelle avec 8 jours d'échanges de pratiques coopératives entre les stagiaires sur leur posture de dirigeant ou futur dirigeant. Grâce au dispositif Form.coop, qui permet, moyennant 0,1 % de la masse salariale brute, de financer jusqu'à 100 % du coût pédagogique et de pouvoir s'inscrire sans demande de financement préalable et sans délai d'attente, il est encore possible de rejoindre le groupe pour la session 2012-2013 et de s'inscrire pour suivre cette seconde promotion.

[www.ecole-ees.coop/document.php?pagendx=93&project=ees](http://www.ecole-ees.coop/document.php?pagendx=93&project=ees)

Contact : [labrioux@scop.coop](mailto:labrioux@scop.coop) - 01 44 85 47 15

### TROISIÈME ÂGE

#### > Entreprendre pour humaniser la dépendance



La rénovation du bâtiment qui accueillera la maison de retraite est en cours et ouvrira début 2016.

Le vieillissement de la population est un enjeu crucial pour les collectivités ainsi que pour le système de couverture sociale et la santé. Pour répondre aux besoins de sa population, la ville de Versailles (Yvelines) vient de faire le choix de la coopération, en créant la Scic Solida-

rité Versailles grand âge (SVGA). Cette entreprise voit le jour autour d'un large partenariat entre acteurs du public et du privé composé de la commune, du centre hospitalier, de la clinique et des services sociaux de Versailles ainsi que de la Scic Entreprendre pour humaniser la dépendance (qui participe par ailleurs fortement à l'investissement immobilier).

Le projet rassemble près de 2 000 associés et représente plus de 20 millions d'euros d'investissement. Les habitants de Versailles qui le souhaitent pourront apporter leur contribution en prenant des parts dans le capital de la Scic foncière EHD qui placera ces fonds exclusivement sur l'opération versaillaise. Le Crédit Coopératif fait également partie du tour de table financier. SVGA devient ainsi la première Scic en France dans le secteur santé et médico-social. Après quelques travaux de rénovation, cette maison de retraite ouvrira ses portes en 2016 et proposera 112 places, dont 12 places de jour et 10 autres places réservées aux malades atteints de la maladie d'Alzheimer.

Vidéo de présentation à découvrir sur : [www.eco-sol-brest.net/Une-Scic-pour-une-residence-pour.html](http://www.eco-sol-brest.net/Une-Scic-pour-une-residence-pour.html)

## OFFRES D'EMPLOI

Retrouvez les offres d'emploi détaillées sur : [www.les-scop.coop/sites/fr/](http://www.les-scop.coop/sites/fr/)

Espace « emploi » Contact : Carine Dieu-Romastin - [les-scop@scop.coop](mailto:les-scop@scop.coop)

• **Chargé(e) de développement et d'administration (H/F, Isère)**

En relation étroite avec la directrice de la Scop Petits pas pour l'Homme vous serez chargé(e) de développer et de communiquer autour de nos activités de travail tout en assurant des tâches administratives.

• **Assistant(e) administratif(ve) au sein de l'UR Scop (H/F, Hérault)**

Au sein d'une structure de 11 salariés, sous la responsabilité du directeur et de la responsable administration et communication, vous participez à l'organisation pratique de l'équipe.

## ANNIVERSAIRES

## &gt; 30 ans d'existence pour deux bureaux d'études

Implantée depuis ses origines à Grenoble (Isère), Thermibel est un bureau d'études spécialisé en acoustique et en fluides dans les domaines du bâtiment, de l'industrie et de l'environnement. La Scop vient de célébrer ses trente ans à l'occasion d'une fête organisée dans ses locaux qui a réuni ses relations professionnelles et coopératives ainsi que plusieurs personnalités politiques régionales. L'occasion pour la Scop de présenter ses nombreuses réalisations : établissements d'enseignement, locaux sportifs, équipements culturels, salles de spectacle, logements collectifs, immeubles de bureaux, etc. « *Cet événement a été un moment privilégié pour faire partager notre savoir-faire* », a déclaré Joël Latouche, gérant de la société qui compte actuellement 14 salariés dont 8 associés. Forte de son expérience

## AGENDA

## Paris – 11 octobre

Syndex fête ses 40 ans au musée parisien des arts forains ! Au programme : un colloque sur les différents métiers du cabinet d'expert-comptable et les enjeux et défis à venir, suivie d'une soirée festive.

Contact : [gpenault@syndex.fr](mailto:gpenault@syndex.fr)

## Saint-Nazaire – 11 octobre

L'entreprise de transport routier SNAT (132 salariés dont 90 associés, 12,3 millions de chiffre d'affaires en 2011) fête elle aussi ses trente ans. A suivre dans le prochain numéro des *Scop info*, à paraître le 19 octobre !

## Paris – 25 octobre



Chorum, mutuelle des acteurs de l'ESS, est pour la quatrième année consécutive partenaire du Forum national des associations et fondations. Près de 4 000 dirigeants associatifs sont attendus lors de cette journée d'information et d'échanges.

[www.forumdesassociations.com](http://www.forumdesassociations.com)

et confiante en son avenir, Thermibel a investi au fil du temps dans de nombreux équipements de simulation 3D pour le calcul des réseaux de chauffage, ventilation, électricité et climatisation. Elle exploite également des outils sophistiqués de simulation d'acoustique des salles de spectacle et de propagation sonore en espace extérieur. De nouveaux recrutements sont prévus dans les mois qui viennent pour faire face à l'activité soutenue de la Scop, qui a réalisé en 2011 un chiffre d'affaires de plus d'un million d'euros.

[www.thermibel.fr](http://www.thermibel.fr)

30 ans, c'est aussi l'âge d'un autre bureau d'études : Scop'ing, implanté à Massy (Essonne) et qui emploie 42 salariés (dont 24 associés). Scop'ing est spécialisée dans l'ingénierie du bâtiment et a réalisé depuis sa création plus de 350 opérations concernant plus de 12 000 logements, 100 établissements sportifs et 40 autres dédiés à la santé et au social. « *En 30 ans, notre savoir-faire a évolué, notamment sur les problématiques d'efficacité énergétique qui sont au cœur de nos enjeux* », indique Amélia Tiscornia, directrice de production. L'entreprise, aujourd'hui dirigée par Jean-Marc Morandi, ne s'est jamais aussi bien portée, avec un chiffre d'affaires qui progresse de 5 à 15 % par an, pour atteindre aujourd'hui 4,2 millions d'euros.

<http://scoping.fr/>

## CULTURE

## &gt; Cristal Production œuvre désormais sous le statut Scic



Cristal production, collectif d'artistes charentais créé en 1992 à la Rochelle, a évolué au fil des ans pour devenir aujourd'hui un bureau de production. Si son cœur de métier n'a jamais changé –

œuvrer au développement de l'emploi culturel – l'entreprise, qui fête cette année son vingtième anniversaire, décide de se transformer en Scic pour fédérer les acteurs de tous horizons et renforcer l'intercoopération culturelle sur le territoire régional de Poitou-Charentes. La Scic associe donc désormais à son projet d'entreprise les salariés, les artistes, les clients (producteurs, maisons de disque, directeurs artistiques...) et les collectivités publiques. Pour célébrer cet événement, la coopérative organise le 26 octobre prochain des rencontres culturelles, avec déambulations visuelles et musicales au cœur de la ville et un concert exceptionnel réunissant Yvan Le Bolloc'h et ses musiciens ainsi que le Paris Jazz Big Band.

[www.cristalprod.com](http://www.cristalprod.com)

## ÉVÉNEMENTIEL

### > Les Amanins lance le séminaire écologique



*Le centre des Amanins, un cadre original où l'on peut désormais tenir des séminaires professionnels.*

Située au cœur de la Drôme, la Scop des Amanins est un centre agroécologique : initialement lieu de production agricole, il s'est au fil des ans transformé en un espace pédagogique et d'échanges autour des questions écologiques. Le centre accueille aujourd'hui des séminaires pour les entreprises et les associations désireuses d'inscrire leur événement dans un cadre original et paisible. Cette offre comprend plusieurs options, de la simple location des infrastructures du lieu à un véritable accompagnement des équipes organisatrices : Les Amanins proposent par exemple d'intégrer à leur programme des ateliers pour sensibiliser les participants aux enjeux environnementaux de la production agricole.

Découvrir la vidéo de présentation sur [www.lesamanins-seminaire.com](http://www.lesamanins-seminaire.com) - [www.lesamanins.com](http://www.lesamanins.com)

## CONCOURS

### > Trophées de l'entreprise sociale

Pour la deuxième année consécutive, *La Tribune* et BNP Paribas organisent les Trophées de l'entreprise sociale qui se dérouleront la semaine du 17 décembre à Paris. Du 16 août au 21 octobre, vous pouvez faire acte de candidature en répondant à un questionnaire en ligne afin de concourir dans l'une des cinq catégories en compéti-

## DANS LES MÉDIAS

### Xerfi Canal (26 septembre)

Sous le titre «Des Scop pour sauver l'emploi», le site de l'Institut d'études économiques a mis en ligne une analyse vidéo d'Alexandre Boulègue, directeur d'études Xerfi.

[www.youtube.com/watch?v=4XQ5ucKo-fU](http://www.youtube.com/watch?v=4XQ5ucKo-fU)

**La Croix (24 septembre)** - Coup de projecteur sur l'entreprise de bâtiment Martin (Indre) qui espère profiter du développement de la brique de chanvre, une innovation développée par une entreprise partenaire, pour doper ses ventes.

**L'Écho du Tarn (20-26 septembre)** - Sept Scop tarnaises se sont réunies le 7 septembre dans les nouveaux locaux de Citel autour de partenaires institutionnels et consulaires pour échanger notamment sur les problématiques de la RSE (responsabilité sociale des entreprises) et de la transmission d'entreprise.

**Acteurs Limoges et de la Haute-Vienne (septembre)** - Le bimestriel rend compte des nouveaux défis d'AEL (Avenir électrique de Limoges) qui vient de changer de gouvernance et de se lancer dans une démarche de type RSE.

tion : Services aux personnes, Green business, Horizons solidaires, Innovation sociale et technologies et Services. En novembre, un jury se réunira afin de sélectionner trois nominés dans chaque catégorie.

En 2011, les prix des catégories Green business et Finance avaient respectivement été remportés par les Scic Enercoop et Ethifinance.

<http://entreprisesociale.latribune.fr>

## REPRÉSENTATION SYNDICALE

### > Convention nationale sur l'emploi et le rôle des employeurs de l'économie sociale

« 2012-2017 : enjeux et place des employeurs », tel est le thème de la 3<sup>e</sup> convention nationale de l'Union des groupements et syndicats d'employeurs de l'économie sociale (Usgeres) qui aura lieu le 16 octobre à la Cité internationale universitaire de Paris (14<sup>e</sup>). Des experts, des représentants des pouvoirs publics et d'organisations patronales échangeront sur les enjeux auxquels sont confrontés les employeurs : les nouveaux modèles économiques pour sortir de la crise et retrouver la croissance, l'impact de la crise sur l'emploi et sur la qualité de l'emploi, les contours du modèle de protection sociale en sortie de crise, le positionnement des employeurs sur l'agenda social et le dialogue social.

La CG Scop interviendra par la voix de son président, Patrick Lenancker, sur les pistes à suivre pour revenir d'une économie financiarisée à une économie réelle. L'événement se tiendra en présence de Benoît Hamon, ministre délégué chargé de l'Économie sociale et solidaire et de la Consommation, et Michel Sapin, ministre du Travail.

[www.usgeres.fr/convention1.php](http://www.usgeres.fr/convention1.php)

## Cumul du mandat social et du contrat de travail dans les Scop et dans les Scic

**Les dirigeants de société ont la qualité de mandataires sociaux et non celle de salariés ; ils ne bénéficient donc pas des dispositions du Code du travail.**

L'article 17 de la loi du 19 juillet 1978 portant statut des Scop assimile les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire à des salariés lorsqu'ils perçoivent une rémunération de la société au titre de leurs fonctions, s'ils ne le sont déjà à un autre titre.

On notera qu'il n'existe pas pour les Scic de dispositions identiques à celles prévues au titre de l'article 17 pour les Scop.

On insistera sur le fait que l'assimilation des dirigeants de Scop à des salariés ne joue pleinement que « s'ils ne le sont pas déjà à un autre titre ».

Cette situation d'assimilation recouvre deux cas de figure principalement :

- Une personne vient d'intégrer une Scop à la seule fin d'y exercer un mandat social de dirigeant et a été désignée par l'assemblée générale (Scop ARL) ou le conseil d'administration (Scop SA) ;
- Une personne vient d'être désignée en qualité de dirigeant et le contrat de travail dont elle était titulaire précédemment a fait l'objet d'une suspension expresse (les effets du contrat de travail sont suspendus et ne reprendront que lorsque la personne aura cessé d'exercer ses fonctions de mandataire social) ou d'une novation (le contrat de travail est « absorbé » par le mandat social qui est le seul lien qui subsiste entre la Scop et la personne concernée).

Ces deux situations sont finalement exceptionnelles parce qu'il est rare que dans une Scop la fonction de mandataire social soit exercée à temps complet. Autrement dit, les contraintes internes font qu'une même personne se trouve souvent devoir exercer un mandat social et une activité salariée.

Les conditions pour que les dirigeants de Scop puissent valablement cumuler un contrat de travail et un mandat social ne sont plus celles de l'article 17 de la loi du 19 juillet 1978 mais celles du droit commun applicable à toutes les sociétés, quelle que soit leur forme, et notamment aux Scic.

La validité du cumul est alors subordonnée à l'existence de conditions strictes, définies par la jurisprudence. Le cumul n'est ainsi admis que si le contrat de travail porte sur un emploi effectif. Cela correspond à l'exercice de fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social et donnant lieu à une rémunération distincte.

Enfin, il faut qu'un lien de subordination existe vis-à-vis de la société.

### ■ Fonctions techniques distinctes

Le contrat de travail ne doit pas se confondre avec le mandat social ; ce qui correspond, en pratique, d'une part, à des attributions mettant en œuvre des connaissances techniques et, d'autre part, à une séparation entre ces attributions techniques et celles relevant du mandat social qui sont des fonctions de direction et d'administration.

Le cumul est refusé dès lors que le mandat social absorbe les fonctions techniques. Tel serait le cas pour une personne qui exercerait en sus d'un mandat social les fonctions de directeur administratif et financier.

### ■ Rémunération distinctes

L'existence d'une rémunération distincte n'implique pas nécessairement le versement d'une double rémunération. Il arrive que le mandat social soit exercé à titre gratuit.

Le gérant titulaire d'un contrat de travail est rémunéré à ce titre et peut également percevoir une rémunération fixée par les associés au titre de son mandat social. Son salaire varie, comme celui des autres salariés, sans pour autant qu'une délibération de l'assemblée le concernant soit nécessaire. Il en va différemment lorsqu'il bénéficie d'augmentations ou de primes exceptionnelles car il s'agit alors de conventions réglementées. L'assemblée générale des associés doit alors autoriser les augmentations spécifiques, voire se prononcer sur la rémunération initiale si le contrat de travail est mis en place postérieurement au mandat social.

En pratique, il peut y avoir deux bulletins de salaire (un pour chaque fonction) ou un même bulletin qui fait bien apparaître (sur deux lignes distinctes) les fonctions et les rémunérations correspondantes.

### ■ État de subordination

C'est l'aspect le plus important.

L'état de subordination implique que le dirigeant ne jouit pas, en sa qualité de mandataire social, des pouvoirs les plus étendus pour déterminer les conditions et les modalités d'exercice de sa fonction technique de salarié. Il doit donc dépendre d'un tiers ou d'une instance.

Le lien de subordination doit être organisé entre le dirigeant et la société (reddition de comptes auprès du conseil d'administration, signature du contrat de travail pour le compte de la société par un administrateur qui reçoit, à ce titre, délégation du conseil d'administration ou, dans les Scop SARL, par un associé qui reçoit cette délégation de l'assemblée générale). L'existence de ce lien peut découler, par exemple, de la consultation, par le dirigeant, du conseil d'administration dans le cadre de ses fonctions techniques ou bien d'instructions, de lettres de service, etc.

Il est conseillé, au sein des conseils d'administration des Scop SA ou lors de l'assemblée générale des Scop ARL, de permettre au dirigeant titulaire d'un contrat de travail de faire un exposé sur les conditions et les modalités d'exercice de cette fonction technique et sur les difficultés rencontrées le cas échéant.

Si le contrat de travail existe réellement, la situation du gérant, en tant que salarié, est celle de tout salarié tant sur le plan de l'application de la convention collective que pour l'application du droit du travail et de la Sécurité sociale.

Si le contrat de travail ne remplit pas les conditions qui ont été exposées, il est nul et la personne qui en était titulaire ne peut pas bénéficier de la protection sociale et de l'assurance chômage qui y est attaché.

Dans les Scop, la question se posera de savoir si, en présence d'un contrat de travail nul, il est possible de rechercher une protection sur le fondement de l'article 17 de la loi du 19 juillet 1978. Lorsque le mandat social n'est pas rémunéré, la protection est illusoire et, lorsque le mandat est rémunéré, la protection ne pourra intervenir, notamment pour l'assurance chômage, qu'à hauteur de la seule rémunération afférente au mandat (souvent très faible).

## DROIT DES SOCIÉTÉS

### **Délégation de pouvoir**

Les représentants légaux de toutes sociétés peuvent déléguer à une ou à plusieurs personnes de leurs choix, appelées « délégués » ou « fondés de pouvoir », le pouvoir d'accomplir, au nom de la société, certains actes déterminés, tels que ceux relevant de la direction technique, administrative, comptable ou financière.

L'objet de la délégation de pouvoir est de transférer au délégué les conséquences pénales de l'exercice d'une activité. En cela, la délégation de pouvoir se distingue du simple mandat qui pourrait être donné à un salarié à l'effet d'accomplir une mission (signer un contrat, faire fonctionner un compte bancaire) qui n'entraîne pas transfert de responsabilité pénale.

Le transfert de la dimension pénale implique le respect de conditions strictes de mise en place.

#### ■ **Conditions de la délégation de pouvoir**

Dans le silence des statuts, le délégué peut être un associé, un salarié ou même une personne extérieure à la société.

Si, au contraire, les statuts prévoient les conditions de la délégation (établissement d'un écrit, nature des pouvoirs délégués, autorisation préalable du conseil d'administration ou de l'assemblée des associés, durée de la délégation...), le délégué devra s'y conformer.

Le délégué reçoit son pouvoir, non pas du représentant légal, mais de la société elle-même.

La délégation doit, en principe, être accordée par le dirigeant et doit avoir été acceptée par la personne à qui elle est consentie, faute de quoi elle serait dénuée de valeur. Elle peut émaner du représentant légal ou de toute autre personne à qui ce dernier a délégué ses pouvoirs. En effet, rien n'interdit au délégué de déléguer à son tour, tout ou partie des pouvoirs dont il est investi (à condition que le délégué ne l'ait pas interdit).

La cessation des fonctions du délégué n'a aucune incidence sur l'efficacité des subdélégations qu'il a consenties à des salariés de la société. Les subdélégations de pouvoir, régulièrement consenties, sont efficaces à condition que les « subdélégués » soient pourvus de la compétence, de l'autorité et des moyens propres à l'accomplissement de leur activité.

La délégation doit être certaine et exempte de toute ambiguïté. Elle peut résulter du contrat de travail du délégué ou des fonctions qu'il exerce, dès lors qu'il n'existe pas d'ambiguïté quant à l'existence de cette délégation.

La délégation doit avoir été donnée à un salarié de la société et non à un tiers. Toutefois, dans un groupe de sociétés, le dirigeant de la société mère peut s'exonérer de sa responsabilité en déléguant ses pouvoirs pour l'ensemble des sociétés du groupe à un salarié d'une filiale placé sous son autorité hiérarchique.

La personne du délégué est ainsi pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour exercer effectivement les pouvoirs qui lui ont été délégués. Elle doit pouvoir prendre seul les décisions relatives à l'exploitation de la société, en toute indépendance, et disposer des connaissances techniques suffisantes.

En théorie, tout salarié, indépendamment de sa position hiérarchique, peut être investi d'une délégation de pouvoir s'il satisfait à ces conditions (néanmoins, en pratique, elle est le plus souvent confiée au personnel d'encadrement).

### ■ Durée de la délégation de pouvoir

La délégation est accordée de façon temporaire, néanmoins il n'est nullement nécessaire que sa durée soit déterminée. En cas de délégation consentie pour une durée indéterminée, le délégant peut la retirer à tout moment.

La délégation subsiste, même en cas de cessation de fonctions du délégant (décès, démission, révocation...) puisque le délégataire reçoit son pouvoir, non pas du représentant légal, mais de la société elle-même. Ainsi, la société reste engagée par la délégation tant qu'elle n'est pas révoquée par le nouveau représentant légal. De même, les subdélégations consenties par un salarié subsistent après la cessation de ses fonctions.

La transformation de la société n'entraînant pas création d'une personne morale nouvelle, il en résulte, en principe, que les délégations consenties avant l'opération continuent de produire leurs effets après.

### ■ Effets de la délégation de pouvoir

Le délégataire engage la responsabilité de la société par les actes qu'il conclut avec les tiers, à condition que ces actes entrent dans le champ de la délégation.

Les limites posées par la délégation sont inopposables aux tiers qui peuvent donc invoquer, à l'encontre de la société, le défaut de publicité de ces limitations ou encore l'existence d'un mandat apparent. En effet, une personne est considérée comme en représentant une autre, à l'égard des tiers, en vertu d'un mandat apparent, lorsqu'ils ont pu légitimement croire qu'elle agissait au nom et pour le compte de cette de la société.

En dehors des cas prévus par la loi, le dirigeant, n'ayant pas pris part personnellement à l'infraction, peut être exonéré de sa responsabilité pénale s'il rapporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à une personne pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires (seul le délégataire, dans ce cas, engagera sa responsabilité pénale).

La délégation de pouvoir permet d'exonérer le dirigeant de sa responsabilité pour toutes infractions relevant du domaine de compétence délégué :

- infraction à la réglementation du travail (hygiène et sécurité, temps de travail, travail dissimulé...);
- infraction au droit des affaires (délict d'initié, contrefaçon, ententes, revente à perte...);
- infraction à la législation fiscale (fraude fiscale...)

Il est donc important que le délégant dispose de la preuve qu'il a effectivement délégué ses pouvoirs, et ce avant la réalisation de l'infraction. Il peut s'agir d'un écrit spécifique ou bien du contrat de travail du délégataire ou encore des fonctions qu'il exerce.

## DROIT SOCIAL

### **Publication du décret relatif à la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires**

Le décret n° 2012-1074, annoncé par la deuxième loi de finances rectificative pour 2012, est paru le 21 septembre dernier et concerne les déductions forfaitaires patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Le montant de la déduction forfaitaire, applicable aux heures supplémentaires effectuées dans les entreprises bénéficiaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, est fixé à 1,50 euro. La totalité de la réduction entre dans le décompte des aides de minimis.

### **Assouplissement des conditions de départ à la retraite pour pénibilité**

Pour toute pension prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, les salariés affectés à des métiers pénibles peuvent bénéficier du droit au départ à la retraite à partir de 60 ans s'ils justifient d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 %.

Les conditions d'accès varient en fonction de l'origine de l'incapacité (maladie professionnelle ou accident du travail) et du taux d'incapacité (de 10 à 20 %).

Le salarié dont l'incapacité permanente partielle est comprise entre 10 et 20 % doit prouver qu'il a été exposé à des facteurs de risques professionnels pendant au moins dix-sept ans. Cette vérification est effectuée par une commission pluridisciplinaire, quelle que soit l'origine de l'IPP (maladie professionnelle ou accident du travail).

Conformément à la circulaire de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, en date du 13 septembre 2012, le passage devant cette commission n'est plus nécessaire pour les assurés justifiant d'une IPP résultant d'une maladie professionnelle et dont le taux est au moins égal à 10 % et inférieur à 20 %.

> **Circ. CNAV, n° 2012-63, 13 septembre 2012**

### **Prise en compte des périodes de chômage et des indemnités journalières de maternité pour le calcul des droits à la retraite**

#### **■ Prise en compte des périodes de chômage**

Jusqu'à présent, la position de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) créait une différence entre les chômeurs selon la nature de l'activité reprise (activité salariée ou indépendante). Ainsi, le chômeur reprenant une activité salariée conservait le statut social du régime général et pouvait bénéficier de la validation des périodes de chômage consécutives à celle d'activité salariée, ce qui était refusé au chômeur ayant choisi le statut de travailleur indépendant.

Dans une lettre en date du 26 septembre 2012, la CNAV revient sur cette position en admettant la validation des périodes de chômage indemnisé faisant suite à une période d'activité indépendante.

Les allocations chômage ne sont pas soumises aux cotisations d'assurance vieillesse, cependant les périodes de chômage indemnisé sont assimilées à des périodes cotisées pour le calcul de la retraite, servie par la Sécurité sociale, et peuvent permettre de valider des trimestres pour la détermination des droits à la retraite.

Ce revirement permet d'opérer une égalité de traitement entre les chômeurs.



### ■ **Prise en compte des indemnités journalières maternité**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les indemnités journalières de maternité sont prises en compte dans le salaire servant de base de calcul du montant de la retraite, à hauteur de 125 % de leur montant.

La Caisse nationale d'assurance vieillesse précise les contours de cette mesure dans une circulaire du 31 août 2012. Les indemnités prises en compte sont celles versées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, au titre d'un congé maternité débutant à cette même date. Néanmoins, les indemnités journalières maternité majorées ne permettent pas la validation de trimestres d'assurance vieillesse supplémentaires.

L'assuré doit conserver l'attestation transmise par sa caisse d'assurance maladie aux caisses de retraite et mentionnant le montant des indemnités avant déduction des prélèvements CSG/CRDS car, à défaut, il lui incombera de produire le bordereau de règlement établi par la CPAM pour pouvoir faire valoir ses droits.

> **Circ. CNAV, n° 2012-59, 31 août 2012**

### **Réflexion sur les réformes du droit du travail**

Le gouvernement engage un dialogue avec les partenaires sociaux afin d'aboutir d'ici à la fin de l'année à un accord permettant une meilleure sécurisation de l'emploi avec, en premier lieu, la lutte contre les précarités sur le marché du travail et une meilleure anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences.

Parmi les actions à mener :

- clarifier et sécuriser les procédures de licenciement ;
- trouver des leviers afin que le CDI demeure ou redevienne la forme normale d'embauche ;
- renforcer la garantie juridique des salariés et des entreprises lorsque les accords collectifs d'entreprise visent à maintenir l'emploi et l'activité dans un contexte de difficultés conjoncturelles aiguës ;
- proposer les voies d'un meilleur accès à la formation et d'un meilleur accompagnement par le service public de l'emploi et l'ensemble des acteurs des demandeurs d'emploi précédemment en CDD ou en intérim, dans des processus de mobilité et de qualification ;
- apporter une réponse aux situations des entreprises envisageant de fermer un site et refusant de considérer favorablement l'offre valable d'un repreneur permettant d'assurer la pérennité de tout ou partie des emplois...

### **Données à caractère personnel contenues sur l'ordinateur professionnel et accès de l'employeur**

**Les fichiers contenus dans l'ordinateur mis à disposition par l'entreprise sont présumés avoir un caractère professionnel et peuvent dès lors être consultés à tout moment par l'employeur et en dehors de la présence du salarié. Seuls les fichiers et autres documents clairement identifiés comme étant à caractère personnel requièrent la présence de l'intéressé ou son consentement pour être ouverts.**

La Cour de cassation a précisé, dans un arrêt du 26 juin 2012, que le libre accès n'est pas absolu, même en présence d'e-mails non identifiés comme personnels.

Une clause du règlement intérieur peut en effet en délimiter les contours en imposant la présence du salarié lors de la consultation du contenu de sa messagerie professionnelle, sans faire de distinction entre contenu professionnel et contenu privé. L'employeur ne peut, dans ce cas, se soustraire au règlement intérieur, même s'agissant de courriels non identifiés comme personnels par le salarié.

> **Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-15.310**

La Cour de cassation a également considéré, dans un arrêt du 4 juillet 2012, que la dénomination donnée au disque dur lui-même, en l'occurrence « données personnelles », ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient.

Si la dénomination « privé » ou « personnel » utilisée pour un fichier lui confère une certaine protection au titre de la vie privée, tel n'est pas le cas pour un disque dur contenant un ensemble de fichiers classés ou non dans les répertoires.

La Cour de cassation semble ainsi vouloir rappeler que la mission d'un salarié sur son lieu de travail est d'accomplir les tâches pour lesquelles il est employé et payé, et non pas de satisfaire à ses besoins personnels et privés.

> **Cass. soc.**, 4 juil. 2012, n° 11-12.502