

**Les Nouvelles**  
**Régulations Economiques**

**et**

**La loi de**  
**modernisation sociale**

**Février 2002**

**COGEP**

## **I - LES NOUVELLES REGULATIONS ECONOMIQUES :**

### **N.R.E.**

La loi sur les sociétés commerciales date du 24 juillet 1966 et nombre de spécialiste considérait qu'il était temps de procéder à une refonte de cette loi afin d'adapter le fonctionnement des sociétés au monde économique actuel où le maître mot est la déréglementation.

Une commission sénatoriale (Ph.MARINI) avait préparé une réforme en profondeur du droit des sociétés mais ses travaux n'ont pas été retenus.

Sous couvert de nouvelles régulations économiques, c'est en fait de bonne vieille réglementation d'autrefois que traite ces N.R.E. avec des matières aussi diverses et partielles que :

- les offres publiques d'achat et d'échanges
- la lutte contre le blanchiment d'argent
- le droit des sociétés
- les abonnements cinématographiques
- la dénomination « chocolat traditionnel »
- le contrôle des concertations
- la vente des fruits et légumes ...

Nous avons donc effectué un tri dans cet ensemble disparate afin d'isoler spécifiquement les modifications apportées aux :

📁 Sociétés Anonymes

📁 Autres structures : SAS, SARL, SCI, ASSOCIATIONS

# 1 - La société anonyme réformée

C'est le cœur du texte des N.R.E. qui, s'il ne refond pas la loi sur les sociétés anonymes, apportent un nombre important de modifications.

Le défaut majeur de ces modifications est qu'elles s'appliquent à toutes les sociétés anonymes quelles que soient leurs tailles alors qu'elles ne se justifient vraiment, bien souvent, que pour les sociétés cotées.

## 11 - Direction Générale et Présidence de la SA

Jusqu'à récemment, la structure des organes de gestion des SA se partageait entre une structure dite moniste à organe unique, le Conseil d'Administration et un agencement dualiste avec Directoire et Conseil de Surveillance

L'idée centrale de la loi N.R.E. est la dissociation entre Présidence du Conseil d'Administration et Direction Générale (le cumul de ces fonctions datait d'une loi de 16/11/1940), créant ainsi un 3ème type de SA - et non une SA du 3ème type ...

Dorénavant, la SA peut être dirigée par le Président du Conseil d'Administration comme actuellement ou par une autre personne physique qui portera le nom de Directeur Général.

► Maintien ancienne formule : Président Directeur Général

Aucune modification dans le fonctionnement de la société sauf formalité juridique d'Assemblée Générale Extraordinaire.

## ► Option dissociation des fonctions

▫ le P.D.G. n'est plus responsable que du bon fonctionnement du Conseil d'Administration. Il en organise les travaux et en rend compte à l'Assemblée Générale.

▫ La société est dirigée et représentée par un Directeur Général, Administrateur ou non, nommé par le Conseil d'Administration. Celui-ci est révocable à tout moment. Il a tous les pouvoirs dévolus antérieurement au Président Directeur Général.

▫ L'ancien Directeur Général devient Directeur Général délégué. Le Directeur Général peut nommer jusqu'à 5 directeurs généraux délégués. Les directeurs généraux délégués sont nommés ou révoqués par le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général. Envers les tiers, ils ont le même pouvoir que le Directeur Général. Leur révocation doit être fondée sur un juste motif.

## ► Délais

Les SA cotées doivent opter pour un des 2 modes de fonctionnement dans les 18 mois, qui suivent la publication de la loi (soit au plus tard le 16 novembre 2002)

Les SA non cotées : option à prendre ou à confirmer à la prochaine Assemblée Générale Extraordinaire.

## **12 - Administrateurs et Conseil d'Administration**

### 121 - Limitation du cumul des mandats sociaux

- Un seul mandat de Directeur Général, Membre du Directoire ou Directeur Général unique possible.



## *Dérogation 2ème mandat autorisé dans filiale non cotée*

- Plafond de 5 mandats autorisés pour Administrateur, Membre du Conseil de Surveillance et Président du Conseil d'Administration (nouvelle formule), dans des sociétés ayant leur siège social en France.



*Les mandats dans les filiales non cotées ne sont pas pris en compte (uniquement pour Administrateurs et Membres du Conseil Surveillance).*

- Le nombre maximum d'administrateurs au Conseil d'Administration a été abaissé de 24 à 18 → à régulariser pour le 18 mai 2004 au plus tard (idem pour le Conseil de Surveillance).

## 122 - Rémunérations

Le rapport de gestion doit dorénavant, pour toutes les SA, cotées ou non, rendre compte de la rémunération totale et des avantages de toutes natures versés, durant l'exercice, à chaque mandataire social.

Cette disposition de la loi N.R.E. est le type même de disposition utile pour ce qui concerne les sociétés cotées mais très discutable pour les SA de taille plus modeste.

Les informations ne concernent pas seulement les rémunérations et avantages alloués par la société où le mandat social est exercé, mais également les versements provenant de sociétés contrôlées en contre partie d'un mandat social ou d'un emploi salarié.

Cette disposition s'applique pour l'établissement du rapport de gestion annuel portant sur l'exercice ouvert à compter du 01/01/2001.

Il est à noter que le rapport de gestion est communiqué au Comité d'Entreprise et déposé au Greffe du Tribunal de Commerce dans le mois qui suit l'approbation des comptes annuels.

### 123 - Conventions

- Les conventions réglementées

La loi étend la procédure des conventions réglementées soumises à autorisation préalable du Conseil d'Administration à celle intervenant avec un actionnaire détenant au moins 5% des droits de vote.

Si cet actionnaire est une société, il faudra également prendre en compte les conventions passées avec la mère de la société actionnaire.

Il en est de même pour les conventions intervenant entre la société et son Directeur Général ou l'un de ses directeurs délégués.

La procédure d'autorisation préalable est inchangée. La forme du rapport spécial du Commissaire aux Comptes est inchangée mais sa mission est élargie au nouveau champ des conventions réglementées.

- Les conventions courantes

La liste et l'objet des conventions portant sur des opérations courantes, non réglementées et non soumises à autorisation préalable, devront être communiqués par le Président aux membres du Conseil d'Administration et au Commissaire aux Comptes.

Le Commissaire aux Comptes n'aura a priori pas à mentionner ces conventions dans son rapport spécial.

### **13 - Attribution du Comité d'Entreprise**

- Information

En cas de dépôt d'OPA ou OPE dont l'entreprise est l'objet, le Comité d'Entreprise est immédiatement convoqué et il peut décider l'audition de l'auteur de l'offre.

L'auteur de l'offre doit adresser la notice visée par la COB au Comité d'entreprise.

- Consultation

Le Comité d'Entreprise donne son avis sur l'opération après avoir entendu l'auteur de l'offre et étudié la notice.

Si l'auteur de l'offre, convoqué ne se présente pas, la société acheteuse ne peut exercer les droits de vote attachés aux titres de la société cible.

- Assemblées Générales

La Comité d'Entreprise peut requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées. Il peut envoyer deux de ses membres à l'Assemblée. Enfin l'article L 432-6-1 du Code du Travail prévoit que ces membres peuvent demander à être entendus lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

### **14 - Autres modifications**

141 - Rapport de gestion : Il devra comprendre la liste de l'ensemble des mandats et fonctions exercées dans toute société par chaque mandataire social.

142 - L'essentiel des droits dont bénéficiaient les actionnaires détenant plus de 10 % du capital social est étendu aux actionnaires détenant plus 5% du capital social.

143 - Stocks options : La loi réduit le délai d'indisponibilité à 4 ans (au lieu de 5 ans), majore les taux d'imposition de la fraction annuelle de l'avantage qui dépasse 1 MF (30%→40 % + CSG + CRDS + prélèvement social) et subordonne l'application du taux réduit (16%) à un délai de portage de 2 ans. Par ailleurs, le suivi des stocks options fait l'objet d'un rapport à l'assemblée.

144 - Comptes consolidés : L'assemblée annuelle doit dorénavant statuer sur les comptes consolidés.

145 - Assemblées générales : Suppression de la condition de détention d'un nombre minimal d'actions pour y avoir accès.

146 - Dépénalisation de certaines informations remplacées par une procédure de référé-injonction aux fins de contraindre à l'exécution d'une obligation de faire (→ injonction de faire)

L'injonction de faire pourra être accompagnée d'une astreinte.

Ce référé-injonction pourra être utilisé pour obtenir communication des éléments suivants :

- comptes annuels et consolidés (le cas échéant)
- rapport de gestion
- rapports des Commissaires aux Comptes
- texte des résolutions à l'assemblée
- montant des 5 ou 10 plus fortes rémunérations
- liste et objet des conventions courantes
- liste des actionnaires

En contre partie, la loi N.R.E. abroge un grand nombre d'articles qui visaient à sanctionner pénalement les défauts de communication.

## **2 - Autres structures**

### 21 - SARL

Le capital des SARL peut dorénavant être libéré en plusieurs fois sur 5 ans maximum. Un cinquième doit être libéré à la constitution (→alignement du régime de la SARL sur le régime de la SA)

### 22- EURL

Lorsqu'une EURL était dissoute, il y avait transmission universelle du patrimoine à l'associé unique sans liquidation. L'associé pouvait récupérer des passifs sociaux importants, si bien que les limitations de responsabilité au montant des apports tombait. Cette mesure n'est plus applicable dorénavant lorsque l'associé unique est une personne physique.

### 23 - SAS

- Obligation d'un Commissaire à la transformation pour la transformation d'une SARL en SAS.

Rien sur transformation SA en SAS

- La transformation d'une SAS en une société d'une autre forme peut se faire rapidement puisque le délai de 2 ans d'ancienneté est supprimé.

- Il est dorénavant possible de constituer des SAS d'exercice libéral.

#### 24 - Sociétés civiles immobilières

Les S.C.I. constituées avant le 01/07/1978 n'étaient pas tenues d'être immatriculées au Registre de Commerce et des sociétés. La loi N.R.E. supprime cette tolérance et les S.C.I. devront toutes être immatriculées au 01/11/2002 faute de quoi elles perdront leur personnalité morale et seront assimilées à des sociétés en participation.

#### 25 - Associations subventionnées

Pour les associations subventionnées à plus de 1 MF, et ayant un Commissaire aux Comptes, la procédure des conventions réglementées - réservées aux sociétés antérieurement - s'applique à compter du 01/01/2002.

Le Commissaire aux Comptes devra donc, comme pour les SA, établir 2 rapports : un rapport général d'opinion sur les comptes annuels et un rapport spécial sur les conventions réglementées.

## II - LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE

La Loi dite "de **Modernisation Sociale**" a été adoptée le 19 décembre 2001.

Composée de 224 articles, elle est organisée en deux volets distincts :

- Une première partie relative à la santé, la solidarité et la sécurité
  
- Une deuxième partie consacrée au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle

Cette deuxième partie a été la plus médiatisée puisque portant principalement sur le licenciement économique. Cette loi durcit la législation encadrant les licenciements économiques, notamment dans le cas de fermeture d'entreprise.

Quelques autres mesures méritent également d'être soulignées.

# LICENCIEMENT ECONOMIQUE

■ La loi qui définissait de façon plus restrictive la notion de « motif économique » a été censurée par le conseil constitutionnel. La définition antérieure du licenciement pour motif économique est donc maintenue et la loi devrait repasser au parlement à ce sujet.

Pour mémoire, cette définition était la suivante :

Licenciement consécutif à :

- Des difficultés sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen
  
- Des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise
  
- Des nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise

### ☞ **Indemnité de licenciement doublée :**

- L'indemnité légale passe de 1/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté à 1/5ème de mois de salaire (dès parution du décret).
- En outre, en cas de licenciement collectif pour motif économique, une indemnité complémentaire égale à 1 mois de salaire au minimum est à versé pour le cas où, en l'absence d'institutions représentatives, aucun procès verbal de carence n'aurait été établi.

### ☞ **Obligation de reclassement par tous moyens**

- Le licenciement ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et lorsque le reclassement (même catégorie, voire inférieure si le salarié accepte) ne peut être réalisé dans l'entreprise.
- Pour les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur doit proposer au salarié des mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement en vue du reclassement, pendant la période de préavis → PRE - PARE.
- Pour les entreprises de plus de 1000 salariés, mise en place du congé de reclassement → 9 mois maxi pendant la durée du congé de préavis, ce qui l'interrompt.  
Rémunération versée par l'employeur = 65% du salaire moyen avec minimum = 85% SMIC

### ☞ **Ordre des licenciements modifié**

La notion de qualités professionnelles a été supprimée mais la loi indique que la liste des motifs est non limitative.

## ☞ **Petits licenciements successifs plus sévèrement limités**

Si l'entreprise licencie pour motif économique plus de 18 personnes sur l'année civile, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants sera soumis à la législation sur les plans de sauvegarde de l'emploi.

## ☞ **35 heures avant licenciements**

### **Obligation si au moins 10 licenciements sur 30 jours**

☞ **Plan social** → plan de sauvegarde de l'emploi : obligatoire si licenciement d'au moins 10 salariés

## ☞ **Consultation du Comité d'Entreprise lors de compression d'effectif**

- 1ère réunion → le Comité d'entreprise étudie le projet et peut décider du recours à un expert-comptable
- 2ème réunion → J + 15 si pas d'expert-comptable  
J + 21 si expert-comptable

L'expert-comptable est désigné par le Comité d'Entreprise et payé par l'entreprise

En cas de licenciement de plus de 10 salariés, le droit de travail prévoit une autre « 1ère réunion » au titre des « attributions économiques du Comité d'entreprise ».

## ☞ **Extension des modalités d'intervention de l'administration**

Le plan de sauvegarde de l'emploi est adressé à l'administration qui vérifie s'il n'y a pas de carence dans la procédure ou le contenu. S'il y a une carence, il y a nécessité de déclencher une nouvelle réunion avec le Comité d'Entreprise ou les D.P.

En cas de litige prud'homal, si le tribunal constate que la procédure est nulle, le salarié est réintégré.

## ☞ **Autres points**

- Le délai pour la priorité de réembauchage passe de quatre mois à une année
- En cas de cessation d'activité entraînant plus de 100 licenciements, il y a obligation de réaliser une étude d'impact social et territorial.
- Pour les entreprises de plus de 1000 salariés, il faudra dégager des mesures pour réindustrialiser le bassin d'emplois.

# TRAVAIL PRECAIRE

☞ Le recours aux Contrats à Durée Déterminée et travail temporaire ne doit pas pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

☞ La prime de précarité passe de 6% à 10% pour les contrats à durée déterminée

☞ Les délais de carence entre 2 contrats sont les suivants :

- si la durée (initiale + renouvellement)  $\geq$  14 jours, la carence reste fixée au tiers de la durée du premier contrat

- si la durée (initiale + renouvellement)  $<$  14 jours, la carence est de la moitié du premier contrat

☞ Rupture Contrat à Durée Déterminée

Le salarié peut le rompre unilatéralement s'il trouve un Contrat à Durée Indéterminée

→ délais de préavis = 1 jour par semaine effectuée

☞ Le Comité d'Entreprise peut saisir l'inspecteur du travail s'il constate un recours abusif aux Contrats à Durée Déterminée, et au travail temporaire.

☞ Instauration de sanctions pénales si :

- violation du principe d'égalité de rémunération
- absence de contrat écrit
- non transmission du contrat dans les 2 jours

# FORMATION PROFESSIONNELLE

☞ La loi prévoit qu'en cas d'obtention du diplôme avant le terme du contrat d'apprentissage, la faculté de résilier le contrat appartient au seul apprenti.

☞ La loi ouvre la possibilité à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir tout ou partie d'un diplôme en faisant valider, par un jury, l'expérience professionnelle qu'elle a acquise.

Pour ce faire, le salarié a droit à un congé pour validation des acquis de 24 heures de travail maximum.

## HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL

☞ Constituent des actes de harcèlement moral les agissements répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

☞ Une organisation syndicale peut engager une action en justice

☞ La loi prévoit une procédure de médiation. Le médiateur est extérieur à l'entreprise et figure sur une liste préfectorale

☞ La charge de la preuve est aménagée et facilitée pour la victime.

# DIVERS

## AUTRES MESURES

☞ Création d'un statut de conjoint collaborateur de professionnel libéral

### Conditions :

- ne pas percevoir de rémunération à ce titre
- ne pas exercer, par ailleurs, une activité excédant un mi-temps
- avoir fait préalablement une déclaration personnelle et volontaire après de l'URSSAF

### Régime d'assurance volontaire vieillesse :

- prestations de base
- prestations complémentaires

☞ Création d'une indemnisation pour les salariés dont le contrat de travail est rompu pour cas de force majeure en raison d'un sinistre

Montant = indemnité compensatrice en cas d'inobservation du délai-congé et indemnité minimum de licenciement

☞ Le reçu pour solde de tout compte n'a plus d'effet libératoire. Le salarié reste libre de faire toutes réclamations ultérieures.