

## Taviv

L'entreprise TAVIV a été créée en 2006 à Marcq-en-Barœul (Nord de la France), par Monsieur MARTIN, dans le secteur des services à la personne : aide au ménage et aide à la personne dépendante. Il a fait le choix de s'associer par la suite, pour constituer une SARL dont il est gérant majoritaire (il possède plus de 50 % des parts sociales).

La croissance de son entreprise a été rapide : la taille actuelle de sa société atteint un effectif de 70 salariés à temps plein ou partiel. Monsieur MARTIN considère que la structure juridique actuelle pose des problèmes de développement de sa société.

Par ailleurs, différentes manifestations de violences verbales se sont multipliées, à la fois dans un cadre hiérarchique et entre collègues de même niveau. Monsieur MARTIN, conscient que cette situation présente des risques, souhaite réagir.

En tant qu'assistant(e), vous conseillez Monsieur MARTIN sur ces deux dossiers. Vous traiterez ces deux dossiers à partir des annexes et de vos connaissances personnelles.

### Dossier 1 Le choix d'une structure juridique (annexes 1 et 2)

TAVIV a réalisé, en 2010, un chiffre d'affaires de quatre millions d'euros. Monsieur MARTIN, qui est confronté à des besoins de financement pour la croissance de l'entreprise, envisage avec ses associés de transformer cette SARL (Société A Responsabilité Limitée) de 4 associés, en SA (Société Anonyme) dont il serait le Président directeur général.

**Monsieur MARTIN vous demande dans une note structurée, de traiter les points suivants :**

- 1. Les effets de la transformation de la SARL en SA sur l'exercice du pouvoir et sur le financement de l'entreprise.**
- 2. Les conséquences de cette transformation sur la situation fiscale et sociale de Monsieur MARTIN.**

### Dossier 2 La prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des salariés (annexes 3 et 4)

L'une des salariées de l'entreprise TAVIV, Madame DUPONT, se plaint régulièrement de violences morales (humiliations devant les clients, réduction non justifiée des heures d'intervention,...) exercées par son supérieur hiérarchique, Monsieur PASCAL. Madame DUPONT a obtenu plusieurs fois des arrêts de travail et la médecine du travail a établi qu'elle souffrait de dépression post-traumatique.

Monsieur MARTIN est pourtant intervenu en rappelant à Monsieur PASCAL les règles élémentaires de courtoisie. Il l'a mis en garde sur les effets de ces violences.

Les faits n'ont pas cessé et Monsieur MARTIN, malgré les précautions qu'il a prises, craint des poursuites judiciaires à son encontre. Il vous demande de l'aider dans la conduite future à mener.

- 3. Précisez à Monsieur MARTIN la nature juridique de l'obligation qui pèse sur l'employeur en matière de prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des salariés et déterminez s'il a manqué à cette obligation.**
- 4. En cas de manquement à cette obligation, informez Monsieur MARTIN sur les conséquences juridiques auxquelles il s'expose.**

### Annexe 1 Les motivations habituelles de transformation de la SARL en SA

Une SA dispose d'une grande souplesse de financement : elle peut faire appel public à l'épargne et émettre divers titres sur le marché financier. Il peut donc s'avérer judicieux pour une SARL, dont l'activité en pleine expansion nécessite des capitaux importants, de se transformer en SA.

En outre, l'importance de son capital et la présence obligatoire d'un commissaire aux comptes inspire confiance aux créanciers (fournisseurs, banquiers).

L'entrée et la sortie des associés d'une SA peut être organisée avec plus de souplesse à travers un pacte d'actionnaires. La transformation d'une SARL en SA est parfois imposée par la loi :

- Lorsque la SARL exerce une activité réservée par la loi aux SA (entreprises d'assurance, sociétés à objet sportif, coopératives de commerçants détaillants, par exemple).
- Lorsque la SARL compte plus de 100 associés : elle doit, dans un délai de 2 ans, se transformer en SA (à moins que le nombre d'associés ne redevienne inférieur ou égal à 100). A défaut, elle est dissoute.

APCE.com Mars 2012

**Le statut social du dirigeant**

Sont rattachés au régime général de la sécurité sociale des salariés :

- Les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL
- Les présidents et directeurs généraux de SA
- Les présidents de SAS

Ces dirigeants sont considérés comme des « assimilés-salariés » car ils bénéficient de la même protection que les salariés, à l'exception de l'assurance-chômage. Les autres dirigeants relèvent du « régime social des travailleurs non-salariés » (TNS). Il s'agit principalement :

- Des entrepreneurs individuels
- Des gérants majoritaires de SARL
- De l'associé unique d'EURL

**Le régime fiscal du dirigeant**

Les gérants, qu'ils soient minoritaires ou majoritaires, relèvent du même régime fiscal que les salariés. Ils doivent porter leur rémunération sur leur déclaration de revenus.

Qu'ils soient titulaires ou non d'un contrat de travail, le président du conseil d'administration et le directeur général relèvent du régime fiscal des salariés. Ils sont imposés au titre de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

**Annexe 2 Extraits du Code de commerce****Article L 224-2** (Chapitre IV : Des sociétés anonymes)

Le capital social doit être de 37 000 euros au moins.

**Article L 225-17** (Chapitre V : Des sociétés anonymes)

La société anonyme est administrée par un conseil d'administration composé de trois membres au moins. Les statuts fixent le nombre maximum des membres du conseil, qui ne peut dépasser dix-huit [...].

**Article L 225-47** (Chapitre V : Des sociétés anonymes)

Le conseil d'administration élit parmi ses membres un président qui est, à peine de nullité de la nomination, une personne physique. Il détermine sa rémunération.

Le président est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Il est rééligible. Le conseil d'administration peut le révoquer à tout moment. Toute disposition contraire est réputée non écrite.

**Article L225-1**

La société anonyme est la société dont le capital est divisé en actions et qui est constituée entre des associés qui ne supportent les pertes qu'à concurrence de leurs apports. Le nombre des associés ne peut être inférieur à sept.

**Article L223-14** (Chapitre III : Des sociétés à responsabilité limitée).

Les parts sociales ne peuvent être cédées à des tiers étrangers à la société qu'avec le consentement de la majorité des associés représentant au moins la moitié des parts sociales, à moins que les statuts prévoient une majorité plus forte.

**Annexe 3 Extraits du Code du travail****Article L1152-1**

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

**Article L1152-4**

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

**Article L4121-1**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

**Annexe 4**      **Jurisprudence de la Cour de cassation**

Chambre sociale. 21 novembre 2012

ALORS, ENFIN, QUE l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques ou morales exercées par l'un de ses salariés, même s'il a pris des mesures pour faire cesser ces agissements ; qu'en retenant, pour juger que LA POSTE n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat, qu'elle avait diligenté une enquête et constaté qu'aucun élément ne laissait présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1, L. 1154-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.