

Les tuiles de Juliette

M. Jérémie LATUILE est couvreur de métier. Il a créé son entreprise individuelle en 1990 puis a développé son activité. L'entreprise a été transformée en société anonyme, à laquelle il a donné le prénom de sa fille : « Les tuiles de Juliette ». Cette SA compte aujourd'hui 55 salariés, 10 actionnaires et est présidée par M. LATUILE.

Aujourd'hui, la société a diversifié son activité et réalise certains travaux de maçonnerie et de charpente. Elle intervient sur plusieurs départements de la région Centre.

Malgré le dynamisme de l'entreprise, la crise dans le secteur oblige M. LATUILE à surveiller sa trésorerie pour éviter des difficultés financières. En effet, l'entreprise bénéficiait jusqu'à présent d'un découvert de 50 000 euros. Or, ce découvert est régulièrement dépassé du fait d'impayés. Comme le solde du compte courant est fréquemment débiteur, la banque demande à Monsieur LATUILE de surveiller cette situation qui peut devenir préoccupante.

En tant qu'assistant(e) au service juridique de la SA « Les tuiles de Juliette », vous traiterez les trois dossiers suivants à partir des annexes et de vos connaissances personnelles.

Dossier 1 La représentation du personnel (annexe 1)

Les seuils sociaux requis pour instituer la représentation du personnel étant atteints, les salariés qui ont contribué à la croissance et à la notoriété de l'entreprise demandent à Monsieur LATUILE de procéder à l'organisation des élections du personnel.

Monsieur LATUILE, soucieux de maintenir le dialogue social et de respecter à la lettre la réglementation en la matière, vient vous demander conseil.

- 1. Présentez, dans une note structurée, les obligations de Monsieur LATUILE en matière de représentation du personnel.**

Dossier 2 La responsabilité du producteur (annexe 2)

M. LEBLANC, client de M. LATUILE, a subi un sinistre important : une partie de la toiture de sa maison vient de s'effondrer. La charpente et la couverture avaient été posées l'an dernier par la société «Les tuiles de Juliette». Après expertise il s'avère que le bois utilisé pour la charpente, provenant du fournisseur «Tout bois », était de mauvaise qualité.

M. LEBLANC met en cause la responsabilité de l'entreprise « Les tuiles de Juliette » et demande réparation du préjudice occasionné.

- 2. Justifiez la mise en cause de la responsabilité de l'entreprise «Les tuiles de Juliette» par Monsieur LEBLANC et précisez l'action que cette entreprise pourrait exercer à l'encontre du fournisseur «Tout bois».**

Dossier 3 Les tuiles de Juliette (annexe 3)

A la suite de la perte d'un client important, l'entreprise « Les tuiles de Juliette » connaît des difficultés de trésorerie mais elle n'est pas en cessation de paiements. Les salariés s'inquiètent et se tournent vers les membres du comité d'entreprise récemment élus qui estiment qu'une procédure de médiation ou de conciliation serait prématurée.

Les membres de ce comité viennent vous consulter afin de connaître leurs droits.

- 3. Proposez aux membres du comité d'entreprise le dispositif légal leur permettant d'anticiper et prévenir une aggravation de la situation financière de l'entreprise et précisez leur si d'autres acteurs peuvent également intervenir. Justifiez votre réponse.**

Annexe 1 **Quelques institutions représentatives du personnel**

Entre 25 000 et 30 000 comités d'entreprise où siègent plus de 100 000 élus, autant de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, près de 300 000 délégués du personnel, un peu plus de 40 000 délégués syndicaux font vivre la représentation des salariés. Celle-ci repose à la fois sur les organisations syndicales et sur des institutions élues, directement ou indirectement, par les salariés qui constituent, ensemble, un système de représentation du personnel très complet.

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Ils peuvent dans certaines situations se faire assister d'un expert [...]

Délégués syndicaux (DS)

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise de 50 salariés minimum peut désigner au moins un délégué syndical (DS). Nommé pour une durée indéterminée, le délégué syndical exerce un rôle de représentation du syndicat auquel il appartient et de négociateur de conventions ou d'accords collectifs.

<http://travailemploi.gouv.fr>

Annexe 2 **Code civil Titre IV bis :** **De la responsabilité du fait des produits défectueux (extraits)**

Article 1386-1

Le producteur est responsable du dommage causé par un défaut de son produit, qu'il soit ou non lié par un contrat avec la victime.

Article 1386-2

Les dispositions du présent titre s'appliquent à la réparation du dommage qui résulte d'une atteinte à la personne. Elles s'appliquent également à la réparation du dommage supérieur à un montant déterminé par décret, qui résulte d'une atteinte à un bien autre que le produit défectueux lui-même.

Article 1386-3

Est un produit tout bien meuble, même s'il est incorporé dans un immeuble, y compris les produits du sol, de l'élevage, de la chasse et de la pêche. L'électricité est considérée comme un produit.

Article 1386-6

Est producteur, lorsqu'il agit à titre professionnel, le fabricant d'un produit fini, le producteur d'une matière première, le fabricant d'une partie composante.

Est assimilée à un producteur pour l'application du présent titre toute personne agissant à titre professionnel (...)

Article 1386-8

En cas de dommage causé par le défaut d'un produit incorporé dans un autre, le producteur de la partie composante et celui qui a réalisé l'incorporation sont solidairement responsables.

Annexe 3 **La prévention à l'initiative des tiers : le droit d'alerte du comité d'entreprise**

Le comité d'entreprise (CE) peut déclencher un droit d'alerte quand « il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise », ce qui lui ouvre un large domaine d'intervention dans la mesure où le caractère préoccupant des faits est laissé à son appréciation: le fondement du droit d'alerte du comité d'entreprise est la crainte légitime, davantage que le risque immédiat d'ordre financier.

Le critère de mise en œuvre de la procédure est donc plus large que celui qui est retenu pour les commissaires aux comptes et pour le tribunal de commerce. Il n'implique pas forcément des faits de nature à rompre la continuité de l'exploitation mais seulement susceptibles de susciter une inquiétude sur l'évolution de l'entreprise [...] il peut s'agir par exemple de la perte de marchés, d'un endettement excessif, d'une inadaptation des produits de l'entreprise aux besoins de la clientèle.

Le comité d'entreprise ne peut néanmoins déclencher l'alerte à la légère et les faits motivant la procédure doivent revêtir une certaine intensité ; si le comité surestime la gravité des faits retenus, à défaut d'engager sa responsabilité, il peut se heurter à un refus de la direction de l'entreprise. Même si la jurisprudence (arrêt de la Cour de Cassation du 8 mars 1995) donne une grande liberté au comité d'entreprise pour apprécier les faits de nature préoccupante, il évite, en s'appuyant sur l'expert-comptable choisi pour l'assister, d'abuser de ses prérogatives.

Le comité d'entreprise déclenche le droit d'alerte en demandant à l'employeur de lui fournir des explications sur ces faits, qui doivent être énoncés. La direction doit répondre à cette demande — un refus pouvant être assimilé à un délit d'entrave — dans le cadre général de l'information du CE (réponse précise et écrite, mais la loi n'indique pas de délai). Si cette réponse ne satisfait pas le comité, ou si elle le conforte dans ses inquiétudes, il vote la poursuite de la procédure et, s'il le souhaite, l'assistance d'un expert-comptable dont le coût est à la charge de l'entreprise (dans la limite toutefois d'une fois par exercice).

La procédure se poursuit par la rédaction d'un rapport analysant les différents aspects du problème et des réponses apportées (ou non). Ce rapport, en principe rédigé par le comité d'entreprise, ou la commission économique lorsqu'elle existe, est présenté à une deuxième réunion de CE, l'expert-comptable nommé étant présent. Destiné à l'employeur, il est également souhaitable que le rapport d'alerte soit adressé aux commissaires aux comptes, ce qui permet de procéder à des échanges d'informations entre les deux principaux acteurs de la procédure d'alerte. Un vote est à nouveau nécessaire pour décider d'une saisine éventuelle de l'organe d'administration, de surveillance, ou éventuellement des actionnaires ; l'avis de l'expert-comptable est joint à ce vote. Le CE doit recevoir une réponse motivée dans le mois qui suit la délibération de l'organe d'administration.

Conseil supérieur de l'Ordre des Experts comptables