

L'info sociale et juridique du mois de Juin 2018

- **Quelles sont les formalités à respecter pour la dissolution d'une SAS ?**

Sources utiles :

- ✓ Article L. 227-9 du Code de commerce

Points à retenir :

- Les associés de la SAS sont les seuls à pouvoir décider en assemblée générale extraordinaire la dissolution de celle-ci. Il sera également nommé un liquidateur.
- Cette décision devra être publiée dans un journal d'annonce légal mentionnant le nom du liquidateur.
- Le procès-verbal décidant la dissolution et nommant le liquidateur devra être enregistré auprès des impôts.
- Le liquidateur nommé devra déposer un dossier auprès du greffe du tribunal de commerce, comprenant un formulaire M2, un pouvoir en original du liquidateur s'il n'a pas signé lui-même le formulaire M2, l'attestation de parution dans un journal d'annonce légal.
- Si le liquidateur ne figure pas sur le K-BIS de la société concernée, il faudra joindre copie de la carte d'identité ou du passeport de celui-ci, une déclaration sur l'honneur de non condamnation et une attestation de filiation du liquidateur.
- Ce dossier sera accompagné d'un chèque pour le règlement des formalités au greffe.

▪ **La modification d'une fiche de poste est-elle soumise à l'accord du salarié ?**

Sources utiles :

- ✓ Cass. Soc., 31 octobre 2000, n°98-44.988 ;
- ✓ Circulaire DRT n° 93-20 du 30 juillet 1993 ;
- ✓ Cass. soc. 8 octobre 2003, n°01-44.772 ;

Points à retenir :

- L'employeur peut décider de modifier les conditions d'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat.
- Lorsque la mesure envisagée affecte un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail, sa modification nécessite l'accord clair et non équivoque de l'intéressé. L'employeur devra laisser au salarié un délai suffisant pour connaître son acceptation ou son refus, l'Administration préconisant le respect d'un délai de quinze jours.
- L'employeur ne pourra imposer au salarié une modification de sa qualification ou de la nature de ses fonctions.
- Par conséquent, la clause du contrat de travail faisant référence à une fiche de poste déterminant les tâches confiées au salarié devra, en cas de modification des fonctions du salarié, faire l'objet d'un avenant pour pouvoir s'appliquer.

▪ **Lors d'un concours, quelles sont les règles relatives à la composition du jury et à l'intervention de la commission d'appel d'offres ?**

Sources utiles :

- ✓ Ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics
- ✓ Articles 30, 88 et 89 du décret n°2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics
- ✓ Article L. 1414-2 du Code général des collectivités territoriales

Points à retenir :

- Lors de la mise en œuvre d'un concours, dès lors qu'au moins un tiers des membres du jury possède une qualification (lorsque cette qualification



professionnelle particulière est exigée pour participer au concours), et que les membres de la commission d'appel d'offres font également partie du jury, la collectivité territoriale est libre de choisir autant de membre du jury qu'elle le souhaite. Elle devra seulement veiller à ce que le jury soit composé exclusivement de personnes indépendantes des participants au concours.

- La collectivité concernée pourra ensuite passer un marché public négocié sans publicité ni mise en concurrence préalables avec le ou les lauréats choisis par le jury. Si la valeur estimée du marché public hors taxe est égale ou supérieure aux seuils européens mentionnés, le titulaire sera choisi par la commission d'appel d'offres.

▪ **Dans quels cas le bénévolat peut-il être requalifié en contrat de travail ?**

Sources utiles :

- ✓ Cass soc. 18 mai 1967, n° 66-40483 P
- ✓ Cass soc. 4 octobre 1968, n° 67-12273 P
- ✓ CA Paris, 15 novembre 1984 n° 83-20484, 22e ch.
- ✓ Réponse Boyer : Sénat 3 avril 1997 p. 1066 n° 18075
- ✓ CA Toulouse 23 juin 2000 n° 99-2517, 4e ch. soc.
- ✓ soc. 19 décembre 2000, n° 98-40572 P+B+R+I

Points à retenir :

- Le bénévolat consiste à fournir gratuitement une prestation de travail à autrui.
 - Le contrat de travail consiste pour un salarié à fournir une prestation de travail à l'employeur en échange d'une rémunération. Cette relation contractuelle se caractérise par un lien de subordination permettant à l'employeur de fixer des directives au salarié, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements.
 - Les indices laissant penser que l'activité bénévole constitue en réalité une relation de travail salarié sont :
 - horaires imposés, ordres, directives ;
 - soumission à des contrôles ;
 - activité non occasionnelle ;
 - réclamation de salaires.
- ## ▪ **Une charte informatique peut-elle être imposée aux salariés ?**



Sources utiles :

- ✓ Article R. 1321-1 du Code du travail

Points à retenir :

- Une charte informatique établissant des règles de caractère général et permanent dans les matières relevant du règlement intérieur constitue une adjonction à celui-ci.
 - Elle est donc soumise à la procédure d'établissement du règlement intérieur. Dès lors, une charte informatique ne peut être applicable dans l'entreprise, qu'après une consultation des représentants du personnel, une communication du projet à l'inspecteur du travail, le dépôt d'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes et une mesure de publicité auprès des salariés.
 - En matière de publicité, le Code du travail prévoit que l'employeur doit porter le document à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche par tout moyen.
 - Aucune disposition légale ou jurisprudentielle n'impose une modalité de publicité particulière. Il peut s'agir d'un affichage ou d'un émargement.
 - La charte informatique constitue une décision unilatérale de l'employeur. Elle n'est pas soumise à l'approbation des salariés, à moins qu'une clause en son sein n'en dispose autrement.
- **Peut-on cumuler deux activités salariée et non salariée chez le même employeur ?**

Sources utiles :

- ✓ Article L.613-4 du Code de la sécurité sociale
- ✓ Cass. soc. 13 novembre 1996, n°94-13187

Points à retenir :

- Le cumul d'activités non salariée et salariée chez le même employeur n'est pas formellement interdit par le Code du travail mais il est sujet à interprétation.
- La prestation doit en effet être fournie en toute indépendance, sans qu'aucun lien de subordination ne puisse être identifié (pouvoir, par l'employeur, de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements).
- Le cumul d'activités sera, en dehors de cette problématique, autorisé si :



- Aucune clause d'exclusivité licite n'est incluse dans le contrat de travail ;
- L'activité non salariée ne concurrence pas l'activité de l'employeur ;
- Le salarié respecte les termes de son contrat de travail et ne travaille pas pour son activité non salariée pendant ses heures de travail.
- Enfin, la personne qui exerce simultanément plusieurs activités professionnelles relevant de régimes de sécurité sociale différents sera tenue de s'affilier et de cotiser auprès de chacun des régimes concernés.

