

17.02.2020

## Préparation de l'Assemblée générale

Plusieurs lois ont récemment modifié et simplifié les règles de fonctionnement des sociétés anonymes. Parallèlement, de nouvelles obligations, souvent liées à l'émergence d'exigences de nature sociétale, ont été introduites. Certains de ces éléments doivent ou peuvent être introduits dans les statuts des sociétés anonymes. Nous vous les rappelons dans cette note. Ils vous sont présentés de manière succincte. L'équipe de la Fédération est à votre disposition pour vous apporter une information plus développée.

Ces éléments ne concernent pas l'objet social des Coop'HLM : si cet objet social a été enrichi au gré des lois portant sur le logement, leur retranscription dans nos clauses-types est liée à la publication d'un décret ad-hoc. A ce jour, l'administration chargée du Logement ne nous a donné aucune information sur la publication de ce décret. A défaut, nous vous rappelons que ces nouvelles compétences peuvent être mobilisées indépendamment de la modification de vos statuts.

Cependant, sans attendre la publication du décret modifiant nos clauses-types, nous vous proposons un nouveau modèle de statuts intégrant les évolutions du droit des sociétés présentées dans cette note. Il vous appartient de les intégrer ou non dans une modification de vos statuts.

### 1. De nouvelles obligations qui portent sur la gouvernance

#### Représentation équilibrée femmes-hommes au sein des organes de gestion

Si « *la recherche d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes* » est inscrite dans le Code de commerce depuis plusieurs années, la loi devient plus directive.

Ainsi, cette recommandation devient une obligation pour toute société anonyme qui, pour le troisième exercice consécutif, emploie un nombre moyen d'au moins deux cent cinquante salariés permanents et présente un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Dans ce cas, la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % et lorsque le conseil d'administration est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

Les Coop'HLM qui ne seraient pas concernées par cette obligation demeurent néanmoins tenues d'un objectif de moyens.

Par ailleurs, en cas de nomination par le conseil d'administration (ou le conseil de surveillance) d'un ou plusieurs directeurs généraux délégués (ou membres du directoire), le conseil doit désormais déterminer un processus de sélection garantissant la présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats, les propositions de nomination s'efforçant de rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes [art. L225-53 C. com].

#### Mise en place d'un index d'égalité femmes-hommes

Pour réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes et les écarts de rémunération, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a institué un « index Égalité femmes-hommes ». Cette obligation de calcul et de publication de l'index concerne les Coop'HLM de plus de 50 salariés avant le 1er mars 2020.

Chaque année, un index d'égalité hommes-femmes devra être calculé à partir de plusieurs indicateurs et publié. Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précise la méthodologie de calcul des indicateurs, leurs modalités de publication, ainsi que les pénalités financières encourues. Un site internet (<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>) a été mis en place spécifiquement pour accompagner les coopératives dans cette démarche.

### **Référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Dans les entreprises de plus de 11 salariés dotées d'un comité social et économique, celui-ci doit désigner en son sein un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste. Si la société dépasse le seuil de 250 salariés, un deuxième référent doit être désigné par l'entreprise elle-même.

Ces référents ont une mission de recueil de la parole, d'écoute, d'information, d'accompagnement et de prévention. En cas de harcèlement, ils doivent accompagner les victimes pour faire en sorte que la situation cesse au plus vite. Ils informent sur les différentes voies de recours civiles et pénales, le harcèlement sexuel étant passible de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

### **Conventions réglementées**

La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises complète les règles de contrôle des conventions réglementées :

- La loi élargit le champ des conventions devant être décrites dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise. Doivent désormais être mentionnées, outre les conventions réglementées conclues avec des sociétés dont la société détient directement ou indirectement plus de la moitié du capital, celles conclues avec les sociétés contrôlées par la société au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce, lequel prévoit des conditions de contrôle plus large que la simple détention de plus de la moitié du capital social.
- Par ailleurs, sont désormais exclues du droit de vote pour l'autorisation préalable et l'approbation des conventions réglementées les personnes directement intéressées aux dites conventions et celles qui le sont indirectement. Les voix des personnes directement ou indirectement intéressées à la convention réglementée seront prises en compte que dans le calcul du quorum et non plus dans celui de la majorité.

### **Désignation du commissaire aux comptes**

L'obligation de désigner un commissaire aux comptes concerne désormais les sociétés qui dépassent deux des trois seuils fixés par le décret n°2019-514 du 24 mai 2019 soit :

- 4 000 000 € de total de bilan (somme des montants nets des éléments d'actifs) ;
- 8 000 000 € de chiffre d'affaires hors taxes ;
- un nombre moyen de 50 salariés au cours de l'exercice (moyenne arithmétique des effectifs à la fin de chaque trimestre de l'année civile liés à la société par un contrat de travail).

Cette obligation concerne également les sociétés qui, en contrôlant d'autres sociétés au sens de l'article L.823-2-2 du code de commerce, dépassent deux de ces trois seuils sauf à ce que cette société soit en dessous de deux des trois seuils et soit elle-même contrôlée par une entité qui a désigné un commissaire aux comptes.

Dans le cas où la société est elle-même contrôlée au sens de l'article L.233-3 du code de commerce par une société étant dans l'obligation de désigner un commissaire aux comptes, elle devra elle-même désigner un commissaire aux comptes si elle dépasse deux des trois seuils suivants :

- 2 000 000 € de total de bilan (somme des montants nets des éléments d'actifs) ;
- 4 000 000 € de chiffre d'affaires hors taxes ;
- un nombre moyen de 25 salariés au cours de l'exercice (moyenne arithmétique des effectifs à la fin de chaque trimestre de l'année civile liés à la société par un contrat de travail).

Cette société ne sera plus tenue de désigner un commissaire aux comptes dès lors qu'elle n'aura pas dépassé les chiffres fixés pour un de ces deux critères pendant les deux exercices précédant l'expiration du mandat.

du commissaire aux comptes. Notre Fédération tient à votre disposition une note sur la notion de contrôle en coopérative Hlm.

Les sociétés tenues de publier des comptes consolidés restent dans l'obligation de désigner deux commissaires aux comptes.

Par ailleurs, la désignation d'un commissaire aux comptes suppléant n'est désormais nécessaire que dans le cas où le commissaire aux comptes titulaire serait une personne physique.

Nous attirons toutefois votre attention sur le fait que la désignation d'un commissaire aux comptes constitue un élément important de bonne gouvernance, qu'elle soit obligatoire ou non. Elle est obligatoire de fait dans le cas où vous sollicitez la garantie de la SGAHLM.

L'application de ces dispositions aux Coop'HLM nécessite une modification de l'article de vos statuts, le modèle de statuts utilisé jusqu'à présent intégrant un article prévoyant l'obligation de désigner un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant. Le nouveau modèle de statuts annexé à cette note intègre une nouvelle rédaction à cet effet.

## **2. Une évolution du déroulement des assemblées générales**

### **Dispense de l'établissement d'un rapport de gestion**

La loi pour un Etat au service d'une société de confiance dispense les sociétés anonymes de l'obligation d'établir un rapport de gestion si elles répondent à la définition des « petites entreprises ». Cette mesure est entrée en vigueur pour les exercices clos à compter du 11 août 2018. La définition des petites entreprises concerne les sociétés qui ne dépassent pas, à la clôture de l'exercice, deux des trois seuils suivants :

- total du bilan : 6 millions d'euros (somme des montants nets des éléments d'actif)
- montant net du chiffre d'affaires : 12 millions d'euros (montant des ventes de produits et services liés à l'activité courante de la société, diminué des réductions sur vente, de la taxe sur la valeur ajoutée et des taxes assimilées)
- nombre moyen de salariés au cours de l'exercice : 50 (moyenne arithmétique des effectifs à la fin de chaque trimestre de l'exercice, en ne tenant compte que des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à durée indéterminée)

Cette dispense ne s'étend pas au rapport sur le gouvernement d'entreprise, qui reste à établir et à soumettre au vote de l'assemblée générale.

Dans les faits, il nous paraît nécessaire au titre des principes de transparence et de responsabilité que votre coopérative établisse un rapport de gestion, qu'il ait un caractère obligatoire ou facultatif.

Nous vous rappelons que les scic d'Hlm doivent intégrer dans leur rapport de gestion, en application de l'article 19 terdecies de la loi du 1947 portant statut de la coopération, des informations sur l'évolution du « projet coopératif » figurant au préambule de ses statuts.

Ces informations portent sur les données relatives à l'évolution du sociétariat et, au cours de l'exercice clos, sur toutes les évolutions intervenues en matière de gouvernance de la société, sur l'implication des différentes catégories de sociétaires dans la prise de décision au sein de la société, sur les relations entre les catégories d'associés ainsi que les principales évolutions intervenues dans le contexte économique et social de la société. Une analyse de l'impact de ces évolutions sur le projet coopératif de la société doit également y figurer.

### **Documents mis à la disposition des associés**

Parmi les nombreux documents qui peuvent être consultés par les associés au siège social avant l'assemblée ordinaire annuelle, figure désormais le montant global, certifié exact par les commissaires aux comptes s'il

existe, des rémunérations versées aux dix ou cinq personnes les mieux rémunérées selon que l'effectif du personnel excède ou non 250 salariés (200 salariés auparavant).

### **Nouveau mode de calcul de la majorité pour l'adoption des décisions en assemblée générale**

Les dispositions des articles L225-96 et L225-98 du Code de commerce qui portent sur le décompte de la majorité requise pour l'adoption des décisions des assemblées générales ont été modifiées par la loi de simplification du droit des sociétés : désormais, pour tous les exercices clos après le 19 juillet 2019, la majorité à prendre en compte sera déterminée en fonction des seules voix exprimées par les associés présents ou représentés. Les abstentions ainsi que les votes blancs ou nuls ne seront plus comptabilisés comme des votes négatifs mais sont exclues du décompte.

### **Dématérialisation des opérations de l'assemblée générale, des procès-verbaux et registres**

Le décret n°2019-1118 du 31 octobre 2019 autorise les sociétés commerciales et les sociétés civiles à tenir de manière dématérialisée :

- Le registre des délibérations du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, ainsi que le registre de présence à ces conseils et registre des délibérations des assemblées d'actionnaires ou d'associés dans les sociétés anonymes ;
- Le registre de présence et les procès-verbaux des conseils d'administration ou de surveillance ;

Le décret autorise également la certification par signature électronique des registres de présence, des copies ou des procès-verbaux des délibérations des organes sociaux dans les sociétés commerciales.

La mise en œuvre de ces dispositions ne nécessite pas de modifications statutaires. La solution technique retenue devra reposer sur une signature électronique respectant au moins les exigences européennes du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014

### **3. Une mise à jour des statuts**

Pour tenir compte des modifications présentées précédemment et clarifier plusieurs dispositions statutaires, la Fédération a mis à jour son modèle de statuts. Ce modèle est disponible sur le site internet de la Fédération (Espace Adhérents / Ressources adhérents). Il vous appartient d'intégrer tout ou partie des modifications suggérées à l'occasion d'une prochaine assemblée générale extraordinaire.

Nous vous rappelons que lors de vos formalités auprès du greffe de votre tribunal de commerce, vous pouvez désormais être coopérative vous identifier comme étant rattaché à l'économie sociale et solidaire. Pour ce faire, vous devrez cocher la case « adhésion de la société aux principes de l'économie sociale et solidaire (ESS) » au sein du cerfa n°11682\*05 dans le formulaire à adresser à votre centre de formalités des entreprises à l'occasion d'une modification statutaire.