LES JURISTES ENGAGÉ·E·S

BOÎTE À OUTILS / COOPÉRATIVES : SCIC ET SCOP

CONVENTION DE MANDAT SOCIAL EN SCOP

MODÈLE

Mis à disposition bénévolement par le collectif. Information juridique générale, à adapter à votre situation : ce document ne remplace pas une consultation personnalisée.



LES JURISTES ENGAGÉ·ES
Collectif bénévole d'éducation au droit de l'ESS

Licence Creative Commons BY-NC 4.0
juristes-engagees.fr

CONVENTION DE MANDAT SOCIAL

DIRIGEANT DE SOCIETE COOPERATIVE OUVRIÈRE DE PRODUCTION

XXX

ENTRE :

XXX

Ci après désignée “La coopérative de travailleur”

ET

XXX

Ci après désignée “Le mandataire social”

IL A ETE EXPOSE CE QUI SUIT

PREAMBULE.

XXX est associée travailleur de la société coopérative de travailleurs (SCOP) XXX et a été nommée XXX de la Société à sa création – par décision de l'AGO en date du XX. Le mandat social attribué à XX est un mandat rémunéré - bénévole. Aussi, les parties ont souhaité que soit formalisé un contrat unique dans lequel seront précisées les conditions d'exercice du mandat social : rémunération et accessoires, détermination de période de repos, modalités de rupture, assurance de protection sociale, traitement informatique des données personnelles et échange électronique.

Les parties se sont rapprochées. Le contrat de mandat social a été négocié afin :

- de donner au dirigeant les garanties nécessaires pour conforter son implication au titre de son mandat social notamment en précisant les couvertures de risque ;
- de favoriser la performance en clarifiant des éléments de rémunération qui favorisent un équilibre entre les intérêts de la société et ceux du mandataire,
- de sécuriser la protection sociale du dirigeant de SCOP, bénéficiaire de droit au régime de protection sociale des salariés, en rappelant les conditions d'exécution de l'article 17 de la loi n°78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production.

Les parties se déclarent parfaitement informées que la présente convention de mandat social de dirigeant de SCOP est directement et formellement attaché à la fonction de mandataire social. Les présentes ont fait ou feront l'objet d'une procédure de convention réglementée sauf le cas de la rémunération à savoir, une présentation du rapport spécial du dirigeant de la coopérative en l'absence de commissaire au compte suivi d'une validation par la collectivité des associés de la présente convention de mandat social.

ARTICLE 1 - Exclusion de la qualité de salarié - régime de protection sociale.

Conformément à l'article 17 de la loi n°78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production, « les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration, les membres du directoire et les membres de l'organe de direction lorsque la forme de société par actions simplifiée a été retenue, lorsqu'ils perçoivent une rémunération de la société au titre de leurs fonctions, sont, **au regard de la législation du travail, considérés comme employés de l'entreprise au sens de l'article 5, alinéa 3, s'ils ne le sont déjà à un autre titre**. »

Les parties se déclarent parfaitement informé que le dirigeant de la SCOP percevant des rémunérations à ce titre est affilié à la sécurité sociale et à l'assurance chômage. Il bénéficie donc d'une protection sociale identique à celle qu'il aurait eu s'il s'était vu consentir un contrat de travail.

Pour autant, dans l'exécution de son mandat, le mandataire social n'est sous l'autorité d'aucun associé ou personne extérieur à la société qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du mandataire. Toute clause contraire est nulle. Le mandataire ne rend des comptes à la collectivité des associés que dans les conditions prévues par la loi ou le règlement et les statuts.

ARTICLE 2 - Fonctions de dirigeant - Autres fonctions.

Le mandataire exercera la fonction de gérant, de directeur général, de président du conseil d'administration, de membre du directoire et de membre de l'organe de direction conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables et aux statuts de la société coopérative.

Il n'a pas été décidé l'exercice d'autres fonctions.

ARTICLE 3 - Rémunération fixe - variable. - Absence de rémunération

En contrepartie de l'exercice de son mandat social, le dirigeant percevra une rémunération – Le dirigeant exercera son mandat social à titre bénévole.

La rémunération est librement fixée, elle peut être fixe ou proportionnelle (aux excédents, à la valeur ajoutée, à tout autre critère aisément vérifiable) ou mixte. Il peut être prévu que les dirigeants perçoivent une partie de leur rémunération sous la forme d'attribution de parts sociales dans les limites fixées par la n°78-763 du 19 juillet 1978. Il est possible d'attribuer à un organe de la société, ou à un tiers, le pouvoir de déterminer les modalités de rémunération. En principe, il conviendra d'obtenir l'approbation de l'AGO s'agissant des sommes versées au dirigeant.

En vertu de la décision d'assemblée générale ordinaire en date du XXXX, le mandataire social bénéficie d'**une rémunération fixe mensuelle de XXXX€ brute**. Il n'a pas été déterminé une part variable de la rémunération.

Conformément aux dispositions légales et réglementaire, la rémunération du mandataire ne fera pas l'objet de publicité.

ARTICLE 4 - Frais et avantages en nature

La société s'engage à prendre en charge les frais liés à l'accomplissement du mandat :

- La mutuelle XXXX (complémentaire santé) pour 50% du montant ;
- Les tickets restaurant à hauteur de 60% du montant soit 5,55€ par ticket à 9,25€ ;

- Les frais de déplacement et frais accessoires au mandat dont la pass XXX à hauteur de 100% ;
- Les frais de justice engagés au titre du mandat social.

Il n'a pas été prévu d'avantages en nature.

ARTICLE 5 - Détermination de périodes de repos.

Il est parfaitement convenu entre les parties que le dirigeant, à l'inverse du salarié, exerce ses fonctions en l'absence de tout lien de subordination, et, ne relève pas de la législation sur le temps de travail et sur les congés payés.

Toutefois, il est parfaitement admis par la collectivité des associés que le dirigeant de SCOP, en ce qu'il participe à la production des biens et services de la coopérative, est placé dans les même condition de rythme que les salariés de la coopérative. Les parties ont donc convenu que le mandataire social bénéficiera de 5 semaines de période de repos par an.

Le dirigeant définira librement ses périodes de repos en concertation avec les autres producteurs de la coopérative. Il informera l'équipe chargée de la production des biens et services dans un délai de 1 mois avant la prise de repos et s'assure que le bénéfice de la prise de ces périodes de repos soit conforme à l'organisation de la coopérative.

ARTICLE 6 - Rupture et révocation.

Article 6-1. Rupture à l'initiative du mandataire

La rupture à l'initiative du mandataire est soumise à un préavis de 1 mois, considéré par les parties comme le délai raisonnable.
Il est prévu une indemnité de rupture. L'indemnité est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le mandataire avant la rupture. Les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles entrant dans la rémunération du mandat social sont prises en compte.

La rupture du mandat à l'initiative du mandataire ouvre droit aux indemnités de rupture dans les mêmes conditions que la rupture d'un contrat de travail.

Article 6-2. Rupture à l'initiative de la coopérative

La présente stipulation n'a pas vocation à déroger à la liberté de révocation du dirigeant qui a un caractère d'ordre public.
Le mandataire peut être révoqué par décision des associés dans les conditions prévues par l'article XX des statuts.

Cette révocation ne peut intervenir que sous réserve des motifs suivants :

- violation des dispositions des statuts ;
- incapacité physique ou mentale à poursuivre ses fonctions au sein de la société ;
- exercice direct ou indirect d'une activité concurrente de celle exercée par la société ;
- condamnation pénale prononcée à l'encontre du mandataire ;

Reprendre ici les motifs inscrits dans vos statuts.

ARTICLE 7 - Assurance chômage.

En vertu de l'article 17 de la loi n°78-763 du 19 juillet 1978, le dirigeant de SCOP est assuré contre le risque de

privation d'emploi au moyen de la participation de la coopérative au financement du régime d'assurance chômage.

La coopérative s'engage à effectuer une demande de « rescrit France Travail » via le formulaire adressé à France Travail, par courrier ou par courriel, afin de sécuriser l'indemnisation au titre de l'Assurance chômage. La coopérative s'engage à fournir les documents suivants à France Travail : *photocopie des statuts, photocopie de l'acte de souscription ou de cession de parts, photocopie d'un extrait récent du registre du commerce et des sociétés (K ou K bis), photocopie d'un extrait des inscriptions au répertoire des métiers, photocopie de la feuille de présence à la dernière assemblée générale, photocopie du procès-verbal de nomination au mandat, photocopie du procès-verbal confirmant les fonctions salariales, photocopie du procès-verbal de cessation du mandat, contrat de travail et ses avenants ou lettre d'engagement, convention de mandat social, photocopie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), photocopie des 12 derniers bulletins de salaires, organigramme nominatif de la société, organigramme du groupe de sociétés, rapport annuel présenté par le conseil d'administration ou le directoire faisant état des rémunérations des mandataires sociaux, déclaration annuelle des données sociales (DADS-U) des deux dernières années (pour les employeurs de salariés hors-DSN), attestation bancaire, photocopie de l'attribution de la licence d'entrepreneur de spectacle, photocopie de l'attribution du label « Prestataire de service du spectacle vivant ».*

ARTICLE 8- Clause acceptation des lettres recommandées électroniques

Le mandataire déclare accepter l'envoi par voie électronique des courriers recommandés de la coopérative relatifs à la conclusion ou à l'exécution de la présente convention.
Le mandataire devra transmettre dans les meilleurs délais au service du personnel son adresse électronique personnelle à laquelle ces courriers pourront être envoyés. Il devra par la suite, en cas de changement ultérieur de son adresse électronique, en informer aussitôt ce service.

ARTICLE 9- Traitement des données personnelles.

9.1 – Collecte de données personnelles.

Dans le cadre de la gestion du mandat et aux fins du traitement de la rémunération, la coopérative est conduite à solliciter des données personnelles concernant le mandataire : Prénom et Nom, Situation familiale, Coordonnées bancaires, Numéro de téléphone, Numéro de Sécurité Sociale, Adresse mail.

En signant le présent contrat, le mandataire social autorise la société à collecter, enregistrer et stocker ces données qui ne seront traitées et utilisées que dans la mesure de ce qui est nécessaire à l'exécution du contrat, à l'accomplissement par la société des obligations qui lui incombent et dans la limite des délais de prescription applicables en matière sociale.

Soucieuse de respecter les articles 121 et 122 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi que du Règlement général sur la protection des données (RGPD) du 27 avril 2016, la société, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit la cause, s'engage à :

- Supprimer toutes données personnelles qu'elle détient sur le mandataire social qui ne soient pas strictement nécessaires et dont la conservation est rendue obligatoire par effet de la loi (par analogie : Bulletin de salaire pendant 5 ans, document de comptabilisation des heures de travail le cas échéant pendant 1 an)

9.2 – Traitement de données personnelles par d'autres organismes.

Outre les services de la société habilités à les traiter en raison de leur rôle, les destinataires de ces données sont strictement limités à ce jour aux organismes et personnes suivantes : Urssaf, caisse de retraite, organisme de prévoyance, organisme de Mutuelle, service des impôts, service de médecine compétent, France travail, partenaires du réseau de la société, prestataire de paie (Extalea).

Le mandataire social accepte que sa gestion sociale (DPAE, bulletins de paie, déclarations sociales, ...) puisse être gérée via le système du Titre Emploi Service Entreprise (TESE).

Le mandataire est informé·e que les données sont hébergées sur Microsoft (One Drive).

9.3 – Droit d'accès – rectification – portabilité et effacement de ses données.

Enfin, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des articles 12 à 23 du règlement général sur la protection des données (RGPD) du 27 avril 2016, le mandataire bénéficie de droits d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de ses données ou de limitation de leur utilisation. Le mandataire peut également, pour des motifs légitimes, s'opposer à leur traitement.

Ces droits peuvent être exercés en s'adressant :

- à XXX par adresse de messagerie en sa qualité de responsable des traitements.
- ou à XXX désigné par la société comme délégué à la protection des données qui peut être saisi par adresse de messagerie.

En cas de difficultés liées à la gestion de ses données, le mandataire a enfin la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la Cnil : tél : 01 53 73 22 22 - site internet : www.cnil.fr

ARTICLE 11 - Litige.

Le litige intervenant entre les partie devra préalablement à toute assignation faire l'objet d'une procédure de médiation. Les frais sont répartis pour moitié entre la société et le mandataire.

Les parties conviennent que le tribunal territorialement compétent est celui du lieu de domicile du mandataire social.

La présente convention est établie en 2 exemplaires,
l'une remise au dirigeant de la SCOP, la seconde annexée au PV du XXX

Fait à XXX, XXX

Signatures précédées de la mention manuscrite «Lu et approuvé»

XXX