

Textes parus aux journaux officiels

Textes généraux

- **Loi n° 2014-344 du 17 mars 2014** relative à la consommation (JORF n°0065 du 18 mars 2014)  
 Décision n° 2014-690 du Conseil Constitutionnel du 13 mars 2014

- **Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives (JORF n°0062 du 14 mars 2014)**

- **Décret n° 2014-312 du 7 mars 2014** relatif à la prorogation de la Commission supérieure de codification (JO n°059 du 11 mars 2014)

- **Décret n° 2014-324 du 11 mars 2014** relatif à l'exercice du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement dans l'entreprise

- **Décret n° 2014-331 du 13 mars 2014** relatif aux activités prud'homales (JO n°063 du 15 mars 2014)

- **Décret d'application Loi sur les retraites (loi n°2014-40 du 20 janvier)**

**Décret n° 2014-349 du 19 mars 2014** relatif à la validation des périodes d'assurance vieillesse au titre du versement des cotisations (JORF n°067 du 20 mars 2014)

- **Décret n° 2014-350 du 19 mars 2014** relatif à la retraite anticipée au titre des « carrières longues » (JORF n°067 du 20 mars 2014)

Textes particuliers

**Secteur « Equipement »**

**Arrêté du 6 mars 2014** fixant les conditions générales relatives à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Institut national de l'information géographique et forestière (JO n°059 du 11 mars 2014)

**Secteur « Maritime »**

**Décret n° 2014-330 du 13 mars 2014** portant publication de la résolution A. 765 (18) relative aux directives sur la sécurité des

**Attention !!**

Le Haut Conseil du dialogue social vient d'arrêter la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2017.

Il est important de noter que certains résultats d'élections favorables à la Cfdt n'ont pas été pris en compte faute de procès verbal d'élections bien remplis ou résultats mal répertoriés sur le site du Ministère du travail dédié au collectage des résultats des élections professionnelles.

L'adresse du site est : ([www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)).

**La représentativité de 2017 se construit dès maintenant :** Dès que vos résultats d'élections sont définitifs au sein de votre entreprise : vérifiez si ces données ont été inscrites sur le site ou, en tout cas, qu'il n'y a pas d'erreurs de transcription des résultats (oubli de certains établissements...)

**Chaque voix compte !**

navires et autres objets flottants remorqués, y compris les installations, ouvrages et plates-formes en mer (ensemble une annexe), adoptée à Londres le 4 novembre 1993 (JO n°063 du 15 mars 2014)

**Décret n° 2014-348 du 18 mars 2014** relatif à la responsabilité civile des propriétaires de navires pour les dommages résultant de la pollution par les hydrocarbures (JORF n°0067 du 20 mars 2014)



## Transfert d'entreprise – cycle électoral– représentativité non recalculée

Le 19 février 2014, la Cour de cassation a rendu une série de cinq arrêts où elle s'est prononcée sur les incidences des transferts d'entreprise sur le calcul de la représentativité. La Cour opte pour la stabilité. Elle affirme le principe que « *la représentativité est établie pour toute la durée du cycle électoral* ».

La modification dans la situation juridique de l'entreprise – que se soit un transfert partiel ou total d'établissement ou une adjonction d'établissements - n'a aucune incidence sur la représentativité.

■ Soc. : 19 Février 2014 n°13-20.069 (FS-PBR) : Sté ISS Logistique et production c/ l'Union Syndicale Solidaires Industrie (USSI)

■ Soc. : 19 Février 2014 n°12-29.354 (FS-PBR) : Sté ISS Logistique et production c/ l'Union Syndicale Solidaires Industrie (USSI)

Ces arrêts interviennent à propos de la demande de l'employeur d'invalider une désignation d'un délégué syndical par l'Union Syndicale Solidaire Industrie (USSI).

La société ISS Logistique et Production est composée de 8 établissements. Le syndicat USSI a été reconnu représentatif lors des élections professionnelles précédentes. A ce titre, il a procédé à la désignation d'un délégué syndical central. Le 1<sup>er</sup> octobre 2012, la société cède à la société Elior son activité courrier. Ce qui implique le transfert de l'ensemble des contrats de travail des salariés de l'établissement « BU Courrier ». Le délégué syndical central étant salarié de la BU courrier se trouve lui aussi transféré. L'USSI procède donc à son remplacement.

L'employeur saisit le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation faite par l'USSI. Le tribunal d'instance n'accueille pas la demande de l'employeur. Il n'annule pas la désignation en cause.

L'employeur se pourvoit en cassation. L'employeur considère que la représentativité doit s'apprécier au jour de la désignation et non au regard des dernières élections professionnelles. Il invoque en second moyen le fait qu'il faut tenir compte des modifications de périmètre intervenues.

La Cour de cassation approuve la position adoptée par le Tribunal d'instance.

Elle relève que « *L'Union était représentative au niveau de l'entreprise à l'issue des élections qui se sont déroulées dans les différents établissements de la société, le tribunal d'instance en a déduit à bon droit que sa représentativité ne pouvait pas être contestée au motif tiré du transfert des contrats de travail des salariés résultant de la cession de l'un de ses établissements* ».

D'où l'Union syndicale pouvait procéder à de nouvelles désignations pour remplacer ses représentants ayant quitté l'entreprise.

■ Soc. : 19 Février 2014 n°13-17.445 (FS-PBR) : Sté Colas Rhône-Alpes – Auvergne c/ Fédération nationale CFDT constructions et bois

Cet arrêt intervient à propos de la contestation par la Direction de désignations faites par la Fédération nationale CFDT Construction et bois de salariés en tant que Délégué syndical central et en tant que repré-

sentant syndical au comité central d'entreprise pour la société Colas Rhône-Alpes Auvergne.

La Société Colas Rhône-Alpes Auvergne, composée de douze établissements, prend en location-gérance quinze autres établissements. La CFDT est représentative sur les établissements repris. La CFDT s'estimant enfin représentative, procède à la désignation d'un délégué syndical central et d'un représentant syndical au comité d'entreprise. La Direction conteste lesdites désignations devant le tribunal d'instance.

Le tribunal d'instance confirme les désignations. Il considère que : « **Le principe de fixité de la représentativité des organisations syndicales pour la durée du cycle électoral n'a vocation à s'appliquer que dans un périmètre donné mais non, sauf à méconnaître l'expression d'une grande partie des salariés, dans une entreprise dont les composantes de la communauté de travail sont profondément modifiées par des adjonctions d'établissements et effectifs qui conduisent à augmenter le plus du double le nombre d'établissements et de salariés et qu'il ne résulte pas des dispositions des articles L. 2122-1 et L. 2143-5 du code du travail que, dans le cas d'une telle modification de périmètre de l'entreprise, la représentativité des organisations syndicales, telle que mesurée avant l'opération d'adjonction d'établissements nouveaux, doit être figée jusqu'à l'achèvement du cycle électoral en cours** ».

Non dit la Cour : « **la représentativité des organisations syndicales est établie pour la durée du cycle électoral**, qu'ayant constaté lors des dernières élections professionnelles au sein de la société Colas Rhône-Alpes Auvergne, la **Fédération CFDT avait obtenu une audience électorale inférieure à 10 % des suffrages, ce dont il résultait qu'elle n'était pas représentative au sein de l'entreprise, peu important la prise en location-gérance d'autres établissements où ce syndicat avait été reconnu représentatif** ».

■ Soc. : 19 Février 2014 n°13-17.445 (FS-PBR) : Fédération nationale CFDT constructions et bois c/ Sté Colas Centre Ouest

Dans cette espèce, les faits sont similaires. La société Colas Centre-Ouest est composée de 16 établissements. Elle prend en location-gérance vingt-cinq autres établissements. La CFDT qui n'était pas représentative au sein de la Société Colas Centre Ouest, était représentative au sein des vingt-cinq établissements repris. La CFDT se considérant comme devenue représentative procède donc à la désignation de deux salariés de l'entreprise, l'un comme délégué syndical et l'autre comme représentant syndical au comité d'entreprise. Ce que conteste la direction devant le tribunal d'instance.

Le tribunal d'instance invalide les désignations en cause.

Ce que conteste la CFDT en exerçant un pourvoi en cassation. A l'appui de son pourvoi, la CFDT invoque deux points :

- La représentativité doit s'apprécier au jour de la désignation et donc tenir compte du résultat des élections dans les établissements repris ;
- Il faut donc prendre en compte pour établir la représentativité les modifications apportées au périmètre de l'entreprise.

Non dit la Cour : « *qu'ayant constaté que, lors des dernières élections*

professionnelles au sein de la société Colas Centre Ouest, que la Fédération CFDT avait obtenu 7,17% des suffrages et que dès lors elle n'était pas représentative au sein de l'entreprise, **c'est à bon droit que le tribunal a annulé les désignations litigieuses, peu important la prise en location gérance d'autres établissements où ce syndicat avait été reconnu représentatif** ».

■ Soc. : 19 Février 2014 n°13-14.608 (FS-PBR) : Fédération des services CFDT c/ Sté ADECCO France

Cet arrêt intervient à propos de la contestation par la Direction de la désignation de salariés venant d'être transférés, par la Fédération des services CFDT.

La société ADECCO France prend en location-gérance le fonds de commerce de la société Adia ce qui entraîne le transfert des contrats de travail des salariés de la société Adia. D'où la Fédération des services CFDT, représentative au sein d'ADECCO France, désigne des salariés qui ont exercé les fonctions de délégués syndicaux au sein de la société ADIA, en qualité de délégués syndicaux au sein de la Région Nord Ouest de la société ADECCO.

L'employeur saisit le tribunal d'une demande d'annulation des désignations litigieuses. Le tribunal d'instance accueille sa demande et invalide les désignations. « Pour faire droit à cette contestation, le tribunal d'instance énonce que le score électoral devant être considéré au regard de la collectivité qui s'est prononcée, il convient de retenir **qu'un salarié qui a obtenu 10 % des suffrages exprimés lors des élec-**

**tions organisées au sein de l'entité transférée ne peut se prévaloir de cette légitimité électorale pour solliciter sa désignation en qualité de délégué syndical au sein de la nouvelle structure** ».

La Fédération des services CFDT se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation casse le jugement rendu par le tribunal d'instance.

Elle autorise le syndicat représentatif dans l'entreprise transférée à « se prévaloir des dispositions du deuxième alinéa de l'article L.2143-3 du code du travail » qui permet de choisir un délégué syndical parmi des salariés n'ayant pas obtenu le score de 10%.

La cour relève que « **l'obligation de choisir un délégué en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles n'a pas pour objet ou pour effet de priver cette organisation syndicale du droit de disposer du nombre de représentants syndicaux prévus par le code du travail ou les accords collectifs, dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation** ».

Avec cet arrêt la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence.

Elle a dans un premier temps adopté la position du tribunal d'instance dans cette affaire (Soc. 14 décembre 2011 n°10-27.441). Désormais, lorsqu'elle est représentative sur le périmètre de désignation, il est possible pour une organisation syndicale de désigner délégué syndical un salarié dont le contrat de travail vient d'être transféré.

## Point sur la législation

### Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives.

Les conditions d'application aux procédures collectives des dispositions issues de la Loi de Sécurisation et de l'emploi sont clarifiées avec cette ordonnance parue le 14 mars dernier.

Les dispositions de ladite ordonnance entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Elles ne seront pas applicables aux procédures en cours à cette date.

Les rectifications apportées par cette ordonnance sont donc les suivantes :

**1. En cas de plan de continuation ou plan de cession, le délai accordé à l'administration pour notifier sa décision de validation ou d'homologation du Plans de sauvegarde de l'emploi courra à partir de la date de la demande.**

Actuellement, le délai court à compter de la dernière réunion du Comité d'entreprise, ce qui implique que l'avis de la DIRECCTE intervient postérieurement au jugement arrêtant le plan.

Avec cette disposition, cela permet à l'administrateur de consulter les

IRP avant que le tribunal n'arrête le plan et à l'autorité administrative de statuer en ayant connaissance du jugement arrêtant le plan.

**2. Lorsque l'entreprise qui est dépourvue d'Institutions représentatives du personnel, ne peut fournir un procès verbal de carence, il sera possible d'homologuer un plan de sauvegarde de l'emploi. Cette dérogation interviendra à titre exceptionnel au vu des circonstances et des motifs justifiant le défaut d'établissement du procès verbal.**

**3. Dans le cadre d'une modification du contrat de travail pour motif économique, l'ordonnance ramène le délai d'un mois que dispose un salarié à la réception de la lettre proposant la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail pour refuser l'offre à un délai de 15 jours dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.**

**4. En cas de liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, le liquidateur pourra rompre le contrat d'apprentissage.** L'apprenti touchera au titre des dommages et intérêts un montant équivalant aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.