



La loi « Florange » du 29 mars 2014

Ses conséquences sur les IRP

Loi visant à reconquérir l'économie réelle, la loi n°2014-384 du 29 mars 2014 est plus connue, dans les colonnes de presse, dans la bouche des politiques ou des représentants syndicaux, sous l'appellation de loi « Florange ».

Instituée par la décidément très riche Loi de Sécurisation de l'Emploi (LSE) du 14 juin 2013, elle prévoit la recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture de site ; une recherche devenue obligatoire depuis le 1^{er} avril 2014, date d'entrée en vigueur de la loi.

Ces dispositions concernent les entreprises de plus de 1 000 salariés ou les entreprises appartenant à un groupe français de dimension communautaire de plus de 1 000 salariés. Les PME en sont donc exclues.

► DES CONSEQUENCES PRATIQUES POUR LES CE ET LES CCE

Le nouvel **article L. 1233-57-9 du Code du Travail** est clair → Toute entreprise envisageant la fermeture d'un établissement ayant pour conséquence un projet de licenciement collectif, **réunit et informe le Comité d'Entreprise, au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information et de consultation sur le PSE**. Le CCE devra être réuni avant les Comités d'Etablissement dans les entreprises concernées.

Lors de **l'envoi de la convocation**, l'employeur devra joindre un document présentant **les raisons économiques, financières ou techniques du projet de fermeture, les actions de recherche d'un repreneur envisagées** et rappelant la possibilité, pour les salariés, de déposer une offre de reprise (*cf.* article L. 1233-57-10).

Aux termes de l'**article L. 1233-57-15**, le CE est informé des offres de reprise formalisées, **au plus tard huit jours après leur réception**. Il est intéressant de noter qu'en pratique, les représentants du personnel auront accès aux mêmes informations que les candidats potentiels à un projet de reprise. Les CE pourront ainsi émettre un avis, dans le cadre des délais prévus par les textes.

RAPPEL – Depuis la LSE, la durée des informations-consultations ne peut être supérieure à :

- **2 mois**, lorsque le nombre des licenciements est **inférieur à 100**
- **3 mois**, lorsque le nombre des licenciements est au moins **égal à 100 et inférieur à 250**
- **4 mois**, lorsque le nombre des licenciements est d'**au moins 250**

► LES CCE ET LES CE, ACTEURS DE LA RECHERCHE D'UN REPRENEUR

Si un CE ou un CCE souhaite participer à la recherche d'un repreneur – il ne s'agit en rien d'une obligation – l'employeur devra mettre à la disposition des élus « *toutes informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement, exceptées les informations dont la communication serait de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou mettrait en péril la poursuite de l'ensemble de son activité* ».

Le CE ou le CCE pourra mandater un expert, dont la mission sera d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, d'apprécier les informations mises à la disposition des candidats potentiels à la reprise, d'étudier les offres de reprise et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le CE.

→ Le rapport de l'expert devra être présenté dans les délais prescrits.

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR !

Si aucune offre n'a été reçue, l'employeur devra réunir le CE, afin de lui présenter un rapport indiquant :

- les actions engagées pour rechercher un repreneur ;
- les offres de reprise reçues ainsi que leurs caractéristiques ;
- les motifs qui l'ont conduit, le cas échéant, à refuser la cession de l'établissement.

► La loi a créé une possibilité de recours du Tribunal de Commerce (*cf.* nouvel article **L. 771-1 du Code de Commerce**) → S'il estime que l'employeur a manqué à ses obligations, le CE pourra saisir le Tribunal de Commerce, dans un délai de sept jours à compter de cette réunion. Dans les faits, la saisine sera possible si le CE considère que l'entreprise a rejeté une offre qu'il estimait comme étant sérieuse.



LE TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit concerne **plus de 3,5 millions de salariés** en France. Sujet polémique aux ramifications tant économiques que sociétales, il a donné lieu à plusieurs batailles juridiques entre le Medef et une intersyndicale regroupant la CGT, la CFDT, le Seci-UNSA, SUD et la CFE-CGC.

Si pour **le Medef**, le travail de nuit est susceptible de créer des emplois et de répondre aux nouvelles habitudes de consommation (notamment dans les très grandes agglomérations), **les syndicats** se refusent quant à eux à toute idée de banalisation des horaires de nuit.

QU'EN EST-IL DU DROIT ?

Le travail de nuit couvre la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou entre 21 heures et 7 heures (selon convention ou accord collectif). Pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

L'**article L. 3122-32 du Code du Travail** dispose que « *le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.* »

Aux termes de l'**article L. 3122-33**, la **mise en place du travail de nuit** dans une entreprise ou un établissement est subordonnée à la **conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif** de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. La convention ou l'accord collectif doivent présenter les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-32.

A noter qu'à défaut de convention ou d'accord, l'Inspection du Travail peut autoriser le travail de nuit d'un salarié, sous conditions.

→ Dans tous les cas, le travail de nuit est interdit à tout salarié de moins de 18 ans.

QUESTION DE CONSTITUTIONNALITE...



Saisi de deux questions de constitutionnalité par la société Sephora, qui s'interrogeait sur la conformité des articles L. 3122-32, L. 3122-33 et L. 3122-36 du Code du Travail aux droits et libertés garantis par la Constitution – notamment la liberté d'entreprendre –, **le Conseil constitutionnel a finalement tranché**. Il estime en substance qu'en limitant le recours au travail de nuit à des cas exceptionnels et en obligeant à le justifier par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, « *le législateur a opéré une conciliation, qui n'est pas manifestement déséquilibrée, entre la liberté d'entreprendre et les exigences, notamment sur la protection de la santé et le repos.* »

► Cette décision est sans nul doute une victoire pour la CGT, pour qui « *les enjeux sanitaires ou l'organisation de la vie de famille et du temps personnel ne doivent pas être balayés par l'intérêt économique, mais répondre à l'intérêt collectif* ».

Article rédigé par Xavier Coppée, rédacteur AB Report



Sources documentaires

www.travail-emploi.gouv.fr
www.senat.fr
www.legifrance.gouv.fr
www.conseil-constitutionnel.fr
www.lesechos.fr
www.lexpress.fr
www.lemonde.fr

AB Report ► Partenaire des IRP depuis 2004

Rédaction PV CE / CCE / CHSCT ■ Formation à la rédaction de PV d'IRP

www.abreport.com ■ Tél : 01 42 45 02 07