

Loi « Florange »

du 29 mars 2014 : que change-t-elle ?

“ Loi visant à reconquérir l'économie réelle, la loi n°2014-384 du 29 mars 2014 plus connue sous l'appellation de loi « Florange » est entrée en vigueur depuis le 1er avril 2014. Point sur les tenants et aboutissants de cette loi... ”

Quelle est la disposition principale de cette loi ?

Instituée par la très riche Loi cadre de Sécurisation de l'Emploi (LSE) du 14 juin 2013, la « loi Florange » prévoit la recherche obligatoire d'un repreneur en cas de projet de fermeture de site. Cette disposition concerne 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 conséquences 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'Établissement 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 8 jours après leur réception. En pratique, les représentants du personnel auront accès aux mêmes informations que les candidats potentiels à un projet de reprise. Les élus de CE ou CCE pourront ainsi émettre un avis, dans le cadre des nouveaux délais (4 mois maximum pour 250 licenciements ou plus) mais auront également l'opportunité de participer à la recherche d'un repreneur.



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.

Une possibilité de recours

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.

Article rédigé par Xavier COPPÉE, rédacteur sénior chez AB Report

Infos & contact
www.abreport.com

Le travail de nuit

“ Avec plus de 3,5 millions de salariés en France concernés par le travail de nuit, ce sujet, aux ramifications tant économiques que sociétales, 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. Qu'en est-il aujourd'hui ? ”



Un sujet polémique

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.

Que dit le 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 constitutionnalité...

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 estimé 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 constitue 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 sénior chez AB Report

Informations & contact : AB Report 01 42 45 02 07

Jocelyne Sarkissian, régleuse chez Diamant Graphic (94)

« Le travail de nuit fait entièrement partie de la culture du métier de l'édition. Les salariés effectuent du travail de nuit soit parce qu'ils sont sur un rythme de 3 x 8 soit parce qu'ils ont un poste à temps plein de nuit. Les postes en 3 x 8 sont les plus éprouvants. En général, les personnes qui travaillent de nuit sont contentes de leur poste car le travail est mieux rémunéré et il y a moins de stress, car un seul chef est présent. Certaines femmes demandent à travailler la nuit, pour bénéficier d'une rémunération plus intéressante : c'est un vrai choix car l'entreprise ne peut pas obliger une femme à travailler de nuit ».