

Veille juridique

Textes parus aux journaux officiels

Textes généraux

- **Loi n° 2012-355 du 14 mars 2012** relative à la gouvernance de la sécurité sociale et à la mutualité (JO n° 64 du 15 mars 2012)
- **Loi n° 2012-354 du 14 mars 2012** de finances rectificative pour 2012 (JO n° 64 du 15 mars 2012)

- **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (JO n° 62 du 13 mars 2012)

- **Loi n° 2012-375 du 19 mars 2012** relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports (JO n° 68 du 20 mars 2012)
Décision n° 2012-650 du Conseil constitutionnel du 15 mars 2012

- **Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012** relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives (JO n° 71 du 23 mars 2012)
Décision n° 2012-649 du Conseil constitutionnel du 15 mars 2012

- **Arrêté du 23 mars 2012** pris en application de l'article 3 du décret n° 2012-91 du 26 janvier 2012 relatif aux groupements d'intérêt public (JO n° 73 du 25 mars 2012)

Textes particuliers

Secteur « Aérien »

- **Arrêté du 8 mars 2012** modifiant l'arrêté du 16 juin 2009 modifiant les obligations de service public imposées sur des services aériens réguliers à l'intérieur de la Guyane (JO n° 68 du 20 mars 2012)
- **Arrêté du 12 mars 2012** portant modification de l'arrêté du 4 juillet 1995 portant création d'une commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps d'État des techniciens supérieurs de la météorologie en Polynésie française (JO n° 72 du 24 mars 2012)
- **Arrêté du 12 mars 2012** portant modification de l'arrêté du 19 avril 1995 portant création de commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des techniciens supérieurs de la météorologie et des ingénieurs des travaux de la météorologie (JO n° 70 du 22 mars 2012)

Secteur « Equipement »

- **Décret n° 2012-393 du 22 mars 2012** attribuant une indemnité compensatoire exceptionnelle à certains agents du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (JO n° 072 du 24 mars 2012)
- **Arrêté du 22 mars 2012** fixant les modalités d'application du décret n° 2012-393 du 22 mars 2012 attribuant une indemnité compensatoire exceptionnelle à certains agents du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (JO n° 72 du 24 mars 2012)

Secteur « Navigation intérieure »

- **Arrêté du 23 février 2012** fixant les modalités d'application du e du 1 de l'article 265 bis du code des douanes relatif à l'exonération de taxe intérieure de consommation pour les produits énergétiques utilisés comme carburant ou combustible pour le transport de marchandises sur les voies navigables intérieures (JO n° 63 du 14 mars 2012)

Secteur « Route »

- **Arrêté du 16 mars 2012** relatif aux modalités de perception du péage pour les véhicules de transport de marchandises par route et pour les véhicules de transport de personnes par route non munis d'un équipement embarqué d'identification et de perception du péage (JO n° 02 du 24 mars 2012)

Secteur « Urbains »

- **Arrêté du 5 mars 2012** relatif au taux des contributions patronales de la Régie autonome des transports parisiens et pris pour l'application de l'article 2 du décret n° 2005-1637 du 26 décembre 2005 relatif aux ressources de la caisse de retraites du personnel de la Régie autonome des transports parisiens (JO n° 63 du 14 mars 2012)

Conventions collectives

- **Arrêté du 19 mars 2012** portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur du transport aérien (JO n° 72 du 24 mars 2012)
Etend les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 relatif à la révision de l'article 21 de l'accord national professionnel susvisé. Les troisième et dernier alinéas du préambule sont étendus sous réserve des dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-17 du code du travail





Cour de cassation

Représentativité – Critère légaux - Appréciation

- **Soc : 29 février 2012 n°11-13.748 (FS-PBR) :**
Syndicat CGT de l'IGESA et X c/ Institute de gestion sociale des armées (IGESA)

Les critères légaux pour apprécier la représentativité d'une organisation syndicale n'ont pas la même importance. C'est ce que vient de juger la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 29 février 2012.

L'arrêt intervient à propos d'une contestation de désignation d'une déléguée syndicale par la CGT pour l'établissement « siège » de l'IGESA. Lors des élections professionnelles, le syndicat CGT obtient 16,13% des suffrages exprimés lors du premier tour des élections titulaires du comité d'entreprise. Le syndicat désigne une salariée — qui a elle-même obtenu 14,4% des suffrages exprimés sur son nom au premier tour des élections de délégués du personnel, en tant que déléguée syndicale de l'établissement « siège » et déléguée syndicale centrale. La direction saisit le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation pour défaut de représentativité du syndicat CGT sur l'établissement Siège.

Le tribunal d'instance annule la désignation de déléguée syndicale. Le tribunal considère que la représentativité du syndicat CGT n'est pas établie sur l'établissement « siège » « *au regard du critère influence aux motifs que les actions qu'il a menées l'ont été conjointement avec d'autres organisations syndicales et intéressent tous les établissements de l'entreprise ; qu'elle n'est pas non plus établie au nombre des adhérents qui est de trois pour un effectif de deux cent onze inscrits sur les listes électorales, et qu'elle n'était pas établie au regard du critère de transparence financière dès lors que les ressources du syndicat étant comprises entre 2000 et 230000 euros, ce dernier devait établir non seulement un bilan et un compte de résultat mais encore une annexe simplifiée qu'il ne produit pas* ».

La cour de cassation censure et casse le jugement rendu par le tribunal d'instance. Elle affirme que « *si les critères posés par l'article L. 2121-1 du code du travail doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat et si ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome, ceux relatifs à l'influence prioritaire caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés, doivent faire l'objet d'une appréciation globale* ».

Cet arrêt est intéressant à plusieurs titres.

Il vient, dans un premier temps, par un visa de principe, préciser les modalités d'appréciation des critères légaux qui doivent être réunis pour qu'une organisation syndicale soit représentative. Les critères posés par l'article L. 2121-1 doivent être tous réunis. Ce qui confirme que le critère de l'audience électorale n'est pas suffisant pour être considéré représentatif dans l'entreprise ou l'établissement. Les critères tenant au respect des valeurs républicaines, de l'indépendance et à la **transparence financière** sont les critères les plus importants : ils doivent s'apprécier de façon indépendante. La représentativité syndicale peut être remise en question lorsqu'un seul de ces critères n'est pas rempli.

Les critères relatifs à l'influence prioritairement caractérisé par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans, et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés, doivent faire l'objet d'une appréciation globale. Ce qui signifie que lorsque les critères de l'audience et d'existence légale sont réunis : ils peuvent pallier la faiblesse d'un autre (à savoir le nombre d'adhérents ou celui de l'influence syndicale).

L'arrêt apporte, ensuite, des précisions quand à l'appréciation du critère d'influence.

S'agissant de ce critère, la Cour a relevé que « *les actions du syndicat ne pouvaient être écartées au titre du critère d'influence aux motifs qu'elles avaient été menées conjointement avec d'autres organisations syndicales et qu'elles intéressaient tous les établissements de l'entreprise* ». C'est bien l'ensemble des actions menées par le syndicat qui doivent être prises en compte pour apprécier ce critère « d'influence syndicale » y compris celles menées avec d'autres organisations syndicales. Pour apprécier la représentativité sur un établissement, il faut tenir compte de toutes les actions même si elles ne concernent pas directement l'établissement mais l'ensemble de l'entreprise.

Et enfin, l'arrêt précise les modalités de preuves en ce qui concerne le critère « transparence financière » : « **Les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière, leur défaut pouvant dès lors être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat** » et que « **le défaut de production de l'annexe simplifiée prévue à l'article D. 2135-3 du Code du travail ne dispensait pas le juge d'examiner le critère de transparence financière au vu des documents produits par le syndicat, à savoir, le bilan, le compte de résultat, les livres comptables mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources perçues et des dépenses effectuées depuis 2008 ainsi que l'ensemble des relevés bancaires** ».

Le défaut de production de l'annexe simplifiée prévue à l'article D. 2135-3 du Code du travail ne suffit donc pas à considérer que le critère de transparence n'est pas rempli.

Représentativité – Salarié mis à disposition Entreprise utilisatrice – représentant de la section syndicale d'entreprise

- **Soc : 29 février 2012 n°11-10.904 (FS-PBR) :**
Syndicat UNSA Printemps et X. C/ Société Printemps

Un salarié mis à disposition peut être désigné représentant de la section syndicale d'entreprise dans l'entreprise d'accueil. C'est ce que vient de juger la chambre sociale de la Cour de cassation rendu le 29 février dernier. Cet arrêt intervient à propos d'une contestation de désignation d'une représentante de la section syndicale d'entreprise.

Le syndicat UNSA Printemps désigne, pour l'établissement de Strasbourg de la société Printemps, une salariée de la société Rosenthal France qui exerce les fonctions de démonstratrice au sein de la société Printemps depuis 2001. La direction conteste devant le tribunal d'instance la validité de la désignation.

Le tribunal d'instance annule la désignation au motif que « *Ni la loi du 20 août 2008, à présent applicable et rendant obsolète la jurisprudence antérieure, ni la convention collective applicable aux démonstrateurs et démonstratrices,*

employés dans les grands magasins ne prévoient la possibilité, pour un salarié extérieur, mis à disposition, comme l'est un démonstrateur, d'exercer des mandats syndicaux au sein de l'entreprise utilisatrice et que dès lors, il convient de retenir que le représentant de la section syndicale dit appartenir au personnel de l'entreprise ou de l'établissement ».

Non dit la cour. Le tribunal rajoute des conditions que le texte ne contient pas. Elle pose le principe : « **les travailleurs mis à disposition d'une entreprise, qui intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail**, remplissent les conditions pour être inclus dans le calcul des effectifs en application de l'article L. 1111-2-2° du code du

travail, peuvent, à ce même titre, en l'absence de dispositions légales y faisant obstacle, **être désignés représentants de la section syndicale au sein de cette entreprise**.

Il est donc possible de désigner comme représentant de la section syndicale d'entreprise un salarié mis à disposition si sont réunies :

- les conditions exigées par le code du travail pour la prise en compte des salariés mis à disposition dans l'effectif à savoir être présent dans les locaux et travailler depuis au moins un an ;
- les conditions exigées pour la désignation dudit représentant à savoir l'existence préalable d'une section syndicale et ne pas être représentatif (article L. 2142-1-1 du code du travail).

Point sur la législation

I Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

Il est à signaler dans la nouvelle loi de simplification du droit, une vingtaine d'articles qui apportent des modifications plus ou moins importantes aux codes du travail ou de sécurité sociale.

■ La durée du travail (article 45)

La loi introduit un nouvel article L. 3122-6 du code du travail qui prévoit « la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail ». Avec cet article, la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation qui considérait que l'instauration de la modulation est soumise à l'accord express de chaque salarié, est devenu obsolète.

■ Le maintien du salaire en cas de chômage des jours fériés (article 49)

La loi simplifie les conditions requises pour le maintien du salaire en cas de chômage des jours fériés : une ancienneté de trois mois dans l'entreprise ou l'établissement est suffisante

Avant l'intervention de cette loi, pour bénéficier du maintien de salaire en cas de chômage du jour férié, le salarié devait justifier de 200 heures de travail dans les deux mois précédents le jour férié et surtout travailler le dernier jour précédent le jour férié et le premier jour lui faisant suite.

■ L'ouverture du droit à congé payé (article 50)

Les dispositions relatives à l'ouverture des droits à congé payé sont à nouveau modifiées afin de répondre aux exigences de la réglementation communautaire sur cette question.

L'ouverture du droit à congé payé pour le salarié se fait dès le premier jour de travail. Il n'a plus à justifier de 10 jours de travail pour pouvoir bénéficier des deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Cette disposition ne sera toute fois applicable qu'à compter du premier jour du 3^{ème} mois suivant la publication de la loi au JO (soit à compter du 1er juin 2012).

■ Télétravail (article 46)

La loi transpose dans le code du travail les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télé travail aux articles L. 1222-9 et suivants.

La définition du télétravail est la suivante « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Le code précise que le refus du salarié de passer en télétravail n'est pas un motif de licenciement.

De plus le code ouvre la possibilité de recourir au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles (notamment menaces d'épidémie) afin d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et de garantir la protection des salariés.

■ Licenciement pour inaptitude non professionnelle (article 47)

En cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle, la loi rend effective la rupture du contrat de travail dès la notification du licenciement. Le code précise, dans cette hypothèse, que « l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due ». Cette mesure doit régler la situation du salarié qui ne pouvait prétendre jusqu'à la fin du préavis ni d'une rémunération, faute de pouvoir exécuter son préavis, ni d'allocation chômage puisque la rupture devenait effective à la fin du préavis.

■ Document unique (article 53)

La loi pose le principe que les modalités d'évaluation des risques ainsi que la mise à jour du document unique pourront être simplifiées pour les très petites entreprises. Ces mesures d'adaptation seront prises par voie réglementaire.

■ Infractions au droit du travail (article 44)

Désormais l'inspecteur du travail ou le contrôleur qui constate des faits pouvant constituer une infraction pénale et entrainer le prononcé de sanctions, doit en informer l'employeur avant la transmission des procès verbaux au procureur de la République.

Avant l'intervention de la loi de simplification du droit, une seule obligation s'imposait à l'inspecteur : celle de transmettre le procès verbal à l'employeur en cas d'infraction à la durée du travail.

■ En matière de négociation collective (article 44)

La loi instaure une obligation aux partenaires sociaux d'ouvrir les négociations salariales dès lors que le salaire minimum conventionnel prévu par les conventions de branche pour les salariés sans qualification se trouve être inférieur au SMIC.

Une fois le salaire minimum de branche en deçà du SMIC, si au bout de trois mois l'employeur n'a pris aucune initiative, la négociation s'ouvrira dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale.

■ En matière de procédure disciplinaire (article 48)

Le délai minimum pour le prononcé de la sanction par l'employeur suite à un entretien préalable à sanction devra intervenir au minimum dans un délai de deux jours ouvrables au lieu d'un jour franc.

■ Seuils des effectifs (article 43)

La loi harmonise la formulation des seuils d'effectifs dans les différentes

dispositions du code du travail : on dira, par exemple, au moins 20 salariés au lieu de 20 salariés et plus.

■ La simplification des bulletins de paie (article 51 du code du travail)

Le texte prévoit une harmonisation au plus tard le 1er janvier 2013 des définitions des assiettes de cotisation d'assurances sociales, des régimes de retraite complémentaire et du régime d'assurance chômage.

II Loi n° 2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports

Avec cette loi qui vient encadrer le droit de grève dans le transport aérien, le gouvernement en profite pour ratifier les ordonnances qui ont adopté et promulgué la partie législative du nouveau Code des transports.

La loi instaure un dispositif d'alerte social préventif à l'exercice du droit de grève calqué sur celui existant dans le transport terrestre de voyageurs. En effet, elle introduit un chapitre IV « Dispositions relatives au droit à l'information des passagers du transport aérien » au titre 1^{er} du Livre 1^{er} du Code des transports.

- Le champ d'application de ce dispositif d'alerte social est très large et vise tous les maillons de la chaîne des activités participant au transport aérien de passagers.

Il faut se reporter au nouvel article L. 1114-1 du code des transports

« Le présent chapitre est applicable, lorsqu'ils concourent directement à l'activité du transport aérien de passagers, aux entreprises, établissements ou parties d'établissements qui exercent une activité de transport aérien ou qui assurent des services d'exploitation des aérodromes, de la sûreté aéroportuaire, de secours et de lutte contre l'incendie, de lutte contre le péril animalier, de maintenance des lignes des aéronefs ainsi que les services d'assistance en escale comprenant le contrôle du chargement, des messages et des télécommunications, le traitement, le stockage, la manutention et l'administration des unités de chargement, l'assistance aux passagers, l'assistance des bagages, l'assistance des opérations en piste, l'assistance du nettoyage et du service de l'avion, l'assistance de carburant et de l'huile, l'assistance d'entretien en ligne, l'assistance des opérations aériennes et de l'administration des équipages, l'assistance du transport au sol et l'assistance du service du commissariat ».

- Contrairement au dispositif prévu dans le transport terrestre de voyageurs, il n'est pas obligatoire de négocier un dispositif d'alerte social. Les partenaires sociaux sont simplement incités à négocier un tel dispositif. Il n'y a pas comme dans la loi du transport terrestre, des dispositions qui doivent s'appliquer à défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise négociés.

En revanche si l'employeur et les organisations syndicales s'engagent dans la signature d'un accord-cadre organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. L'exercice du droit de grève ne peut intervenir qu'une fois la procédure de prévention de conflit respectée.

En revanche Le nouvel article L. 1114-2 II précise le contenu de l'accord-cadre qui doit organiser les règles et le déroulement de cette négociation préalable à la grève ainsi que les délais maxima requis.

- les conditions de notification à l'employeur par une organisation syndicale représentative des motifs pour lesquelles elle envisage de recourir à l'exercice du droit de grève
- le délai (trois jours maximum) dans lequel, à compter de cette notification l'employeur réunit les organisations syndicales représentatives ayant procédé à la notification.

- la durée de la négociation préalable. Cette durée ne pouvant excéder huit jours francs à compter de cette notification
- les informations transmises par l'employeur aux syndicats ayant procédé à la notification en vue de favoriser la réussite de la négociation, ainsi que le délai dans lequel ces informations doivent être fournies
- les conditions dans lesquelles la négociation préalable se déroule
- les modalités d'élaboration du relevé des conclusions de la négociation ainsi que les informations devant y figurer
- les conditions dans lesquelles sont informés les salariés des motifs du conflit, de la position de l'employeur et de celle des organisations syndicales et du contenu du relevé des conclusions de la négociation.

- Une fois ces formalités remplies : les entreprises relevant du service public doivent en plus remplir les obligations légales au dépôt du préavis prévu à l'article L. 2512-2 du code du travail

- Qu'il y ait eu ou non négociation d'une procédure de prévention des conflits, désormais les salariés voulant participer à un mouvement de grève doivent déclarer au préalable leur intention.

En cas de grève et pendant toute la durée du mouvement, **les salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols** informent au plus tard 48 heures avant de participer à la grève le chef d'entreprise de son intention d'y participer. A défaut de déclaration, le salarié encourt une sanction disciplinaire.

Le salarié qui a déclaré son intention de participer à la grève et y renonce ou qui participe à la grève et décide de reprendre son service doit aussi, sous peine de sanctions disciplinaires, en informer l'employeur au moins 24 heures à l'avance pour que l'employeur puisse l'affecter. Cette obligation ne pèse pas sur le salarié lorsque la grève n'a pas lieu ou prend fin.

L'employeur ne peut utiliser les informations résultant de cette déclaration uniquement pour organiser l'activité pendant la grève. Il doit informer gratuitement les passagers dans la mesure du possible au plus tard 24 heures avant le début de la perturbation.

- Comme pour le transport terrestre de voyageurs, la loi donne un cadre à un « règlement intérieur ».

Dès le début du conflit, l'employeur et les parties peuvent désigner et choisir d'un commun accord un médiateur. Au-delà de 8 jours, l'employeur ou une organisation syndicale représentative ou le médiateur peuvent décider l'organisation par l'entreprise d'une consultation des salariés concernés par les motifs de la grève sur la poursuite de celle-ci. Son résultat n'affecte pas l'exercice du droit de grève ».

- Les derniers articles de la loi concernent le transport terrestre de voyageurs.

La loi introduit des modifications sur les obligations de déclaration des salariés qui souhaitent ou participent à un mouvement de grève (article L. 1324-7 du code des transports).

Le salarié qui a déclaré son intention de participer à la grève et y renonce ou qui participe à la grève et décide de reprendre son service doit aussi, sous peine de sanctions disciplinaires, en informer l'employeur au moins 24 heures à l'avance pour que l'employeur puisse l'affecter. Cette obligation ne pèse pas sur le salarié lorsque la grève n'a pas lieu ou prend fin.

