

## Textes parus aux journaux officiels



### Textes particuliers

#### Secteur « Aérien »

- **Arrêté du 28 mars 2012** fixant les modalités de délivrance de la licence de surveillance requise pour l'exercice des missions de la direction de la sécurité de l'aviation civile (JO n° 86 du 11 avril 2012)

#### Secteur « Transport ferroviaire »

- **Décret n° 2012-464 du 10 avril 2012** modifiant le décret n° 2007-1056 du 28 juin 2007 relatif aux ressources de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français (JO n° 86 du 11 avril 2012)

### Conventions collectives

- **Arrêté du 6 avril 2012** portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

(JO n° 93 du 19 avril 2012)

Etend les dispositions de :

- l'avenant n° 42 du 29 juin 2011, relatif à la classification des emplois, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail ;
- l'avenant n° 43 du 29 juin 2011, relatif aux rémunérations minimales, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Les articles 2, 3 et 4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Jurisprudences

### Cour de cassation

#### Notion de cadre dirigeants - critères

- **Soc : 31 janvier 2012 n°10-24.412 (FS-PBR) :**  
Sté Bruno Saint-Hilaire c/ X

Le cadre dirigeant est celui qui participe à la direction de l'entreprise. C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation avec cet arrêt rendu le 31 janvier dernier.

L'arrêt intervient à propos d'une demande de paiement d'heures supplémentaires par une cadre à l'occasion de son licenciement. Une salariée a été engagée par la société Bruno Saint-Hilaire comme « Responsable de la collection Homme » au statut de cadre, le 24 janvier 2005. Elle a été licenciée le 18 juillet 2007. Elle saisit les tribunaux de demande de paiement d'heures supplémentaires.

La cour d'appel accueille sa demande et condamne la société à verser à la salariée une somme au titre des heures supplémentaires. La direction se pourvoit en cassation. Elle invoque à l'appui de son pourvoi que les conditions d'exercice de l'activité de la salariée répondaient aux critères de l'article L.3111-2 du code du travail qui définit le cadre dirigeant. Pour la société, en tant que cadre dirigeante, la salariée n'était pas soumise à la



réglementation relative à la durée du travail et ne pouvait donc percevoir le paiement d'heures supplémentaires.

La cour de cassation rejette le pourvoi de la direction. Elle relève « Selon l'article L. 3111-2 du code du travail, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ». Selon la cour, la Cour d'appel a constaté à juste titre que malgré sa grande autonomie dans l'organisation de son travail nécessitée par son haut niveau de responsabilité dans l'élaboration de la collection et son coefficient (coefficient le plus élevé de la convention collective de l'habillement), elle ne participait pas à la direction de l'entreprise.

Avec cet arrêt, la cour de cassation donne un cadre plus restreint à la notion de cadre dirigeant. La notion de cadre dirigeant doit rester axer sur des cadres supérieurs qui participent à l'élaboration de la stratégie et de la politique financière et économique de l'entreprise.

## Salariés mis à disposition – Élections professionnelles Obligation d'information du personnel – ensemble des sites (y compris les entreprises clientes).

- **Soc : 30 novembre 2011 n°11-11.852 (FD) :**  
S<sup>té</sup> ISS propreté c/ Syndicat SFP CFDT

L'obligation d'informer le personnel de la tenue des élections professionnelles doit intervenir sur tous les sites où sont affectés les salariés y compris les entreprises clientes pour le personnel mis à disposition. C'est ce qu'a réaffirmé la Cour de cassation dans l'arrêt rendu le 31 janvier 2012.

Cet arrêt intervient à propos d'action en annulation des élections professionnelles par le syndicat SFP CFDT de l'entreprise ISS propreté. Deux protocoles d'accord préélectoraux en vue des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement de l'agence Rive Gauche, sont signés par la société et quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE-CGC et UNSA). Le premier tour est intervenu le 4 juin 2010, le second tour le 21 juin 2010. Le syndicat SFP CFDT saisit le tribunal d'instance d'une demande de l'annulation des deux tours.

Le tribunal d'instance fait droit à la demande du syndicat et annule ces élections pour défaut d'information au personnel de la tenue des élections sur certains

sites. Ce que conteste la Direction devant la Cour de cassation. Pour la Direction, l'affichage de l'organisation des élections n'est obligatoire que dans l'entreprise et son établissement. Cette obligation ne peut s'imposer dans l'ensemble des sites relevant d'entreprises clientes ou sont affectés ses salariés.

La cour de cassation rejette le pourvoi. Elle considère qu'« *Il résulte des articles L. 2324-2 et 2314-2 du code du travail, que l'employeur doit informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ; que l'inobservation de cette formalité entraîne la nullité des élections ; que le tribunal ayant constaté **que l'employeur n'a pas entrepris la formalité de l'affichage dans les cent quatre vingt douze sites de l'établissement auxquels sont affectés les salariés**, a décidé à bon droit, par ce seul motif, d'annuler le second tour des élections* ».

L'arrêt impose à l'employeur d'origine d'exécuter son obligation d'information du personnel, par voie d'affichage, de la tenue des prochaines élections sur le site de chaque entreprise cliente au sein de laquelle travaillent des salariés mis à disposition. L'enjeu de cette obligation d'affichage est bien entendu de garantir l'option de droit de vote des salariés mis à disposition : participer aux élections au sein de la société d'origine ou participer à celles de la société utilisatrice.