

Vous pouvez nous retrouver sur notre LinkedIn [Actance Avocats](#) et très prochainement sur notre **Application mobile** compatible sur Android et Apple.



RELATIONS INDIVIDUELLES

Harcèlement moral – Actes commis par des tiers – Absence d'autorité de fait ou de droit pour le compte de l'employeur – Manquement à l'obligation de sécurité de résultat (NON)

Rappel : L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral (article L. 4121-1 du Code du travail).

Toutefois, lorsque les faits de harcèlement moral sont commis par un tiers à l'entreprise, l'employeur n'engage sa responsabilité que si ce tiers exerce une autorité de fait ou de droit sur les salariés (Cass. Soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272).

Cass. Soc., 19 octobre 2016, n° 14-29.623 et n° 14-29.624

Employé par une entreprise de gestion immobilière, un couple de gardiens d'immeuble est placé en invalidité deuxième catégorie puis déclaré inapte à leur poste de travail. Ils sont par la suite tous deux licenciés pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Ils ont alors attaqué, chacun individuellement, leur employeur pour non-respect de l'obligation de protection de la santé et de la sécurité. Les salariés lui reprochaient, en effet, de n'avoir pas fait cesser les agissements de harcèlement moral dont ils étaient victimes de la part des résidents de l'immeuble.

Pour la Cour d'appel, l'employeur ne pouvait être tenu responsable pour des faits commis « *par des tiers qui n'exerçaient pas de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité* » sur les salariés.

Saisie d'un pourvoi par les salariés, la Cour de cassation confirme la position des juges du fond.

En l'espèce, si les résidents pouvaient exercer une autorité de fait sur les gardiens de l'immeuble, celle-ci n'était pas exercée « *pour le compte de l'employeur* ». Dès lors, la responsabilité de l'employeur ne pouvait être engagée sur le fondement d'un harcèlement moral.

Résiliation judiciaire – Candidature aux élections des conseillers prud'hommes en cours de procédure – Licenciement nul (NON) – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Rappel : Un salarié protégé peut agir devant les juridictions prud'homales en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. Soc., 16 mars 2005, n° 03-40.251).

Si elle est admise par le juge, la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur (Cass. Soc., 26 septembre 2006, n° 05-41.890).

Le salarié protégé a alors droit au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la demande de résiliation (Cass. Soc., 19 décembre 2012, n° 11-16.044) dans la limite de 30 mois de salaires (Cass. Soc., 3 février 2016, n° 14-17.000).

Cass. Soc., 26 octobre 2016, n° 15-15.923

A la suite d'une déclassification imposée par son employeur, un salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Au cours de la procédure, le salarié s'est porté candidat aux élections prud'homales. Il bénéficiait alors, en vertu de l'article L. 2411-22 du Code du travail, d'une protection contre le licenciement d'une durée de six mois à compter de la publication des candidatures par l'autorité administrative.

Au cours des six mois, le juge s'est prononcé sur la résiliation judiciaire et a considéré que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié a contesté cette décision estimant que son licenciement devait s'analyser en un licenciement nul. Au soutien de sa demande, le salarié se référait à la date du prononcé de la résiliation judiciaire, laquelle intervenait pendant la période de protection contre le licenciement.

La Cour de cassation rejette le pourvoi en rappelant que « *le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie n'a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, qu'au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la demande* ».

Il en résulte donc « *que, lorsqu'au jour de la demande de résiliation judiciaire, le salarié ne bénéficiait pas d'un statut protecteur, la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».

La Haute juridiction distingue deux situations :

- Celle où le salarié bénéficie du statut protecteur au jour de sa demande de résiliation judiciaire, dans ce cas, si elle est accueillie par les juges, la demande s'analyse en un licenciement nul lui ouvrant droit à l'indemnité pour violation du statut protecteur ;
- Celle où le salarié ne bénéficie pas du statut protecteur au jour de sa demande de résiliation judiciaire, dans ce cas, si elle est accueillie par les juges, la demande s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges se réfèrent à la date de la demande de résiliation judiciaire et non à la date du prononcé du jugement.

Note : Il s'agit d'une confirmation de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 28 octobre 2014, n° 13-19.527).

Licenciement – Autorisation de travail non renouvelée – Cas de force majeure (NON) – Licenciement pour cause réelle et sérieuse (OUI)

Rappel : L'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de force majeure. Celle-ci s'entend de la survenance d'un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution (Cass. Soc., 16 mai 2012, n° 10-17.726).

Ce motif de rupture permet à l'employeur de s'exonérer des obligations nées de la rupture du contrat de travail. L'employeur n'est donc pas tenu de mettre en œuvre la procédure de licenciement.

Hormis l'indemnité compensatrice de congés payés, aucune indemnité de rupture n'est due au salarié (article L. 1234-12 du Code du travail).

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu en raison d'un sinistre, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis et de licenciement (article L. 1234-13 du Code du travail).

Cass. Soc., 19 octobre 2016, n° 15-23.854

Un employeur a notifié à son salarié, steward, la résiliation de son contrat de travail en raison du refus par l'autorité administrative de renouveler son titre d'accès à la zone réservée des plates-formes aéroportuaires. L'employeur invoquait un cas de force majeure.

Contestant cette mesure, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a fait droit partiellement à la demande du salarié estimant que la décision prise par l'autorité administrative « *ne constituait pas un cas de force majeure* ». En revanche, les juges du fond ont jugé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Contestant tous deux cette décision, l'entreprise et le salarié ont formé un pourvoi en cassation.

L'entreprise soutenait que la décision de l'administration constituait un cas de force majeure puisque l'évènement était extérieur à l'employeur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans la mesure où elle s'imposait pour des raisons de sécurité.

Pour sa part, le salarié soutenait que la rupture de son contrat de travail devait être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque :

- D'une part, l'employeur n'avait pas respecté la procédure de licenciement ;
- D'autre part, il n'avait pas recherché à le reclasser sur un autre poste ne nécessitant pas cette autorisation.

La Cour de cassation rejette les deux pourvois et confirme la décision d'appel.

La Haute juridiction considère :

- Que le « *retrait d'une habilitation par l'autorité publique en raison du comportement du salarié titulaire de l'habilitation ne constitue pas, en soi, un cas de force majeure* » ;
- Qu'il appartient aux juges de donner aux actes leur juste qualification. Dès lors, ils peuvent requalifier une rupture en licenciement pour cause réelle et sérieuse « *en recherchant si la lettre de rupture constituait une lettre de licenciement et si les motifs de rupture énoncés constituaient des griefs matériellement vérifiables* ». En l'espèce, la Cour d'appel a constaté que « *le retrait du titre d'accès au zone sécurisée rendait impossible l'exécution du contrat de travail par le salarié* ». Aucune « *obligation légale ou conventionnelle de reclassement* » ne pesant sur l'employeur dans une telle hypothèse, c'est à bon droit que la cour a jugé que cette mesure constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

RELATIONS COLLECTIVES

Accord collectif – Une seule organisation patronale signataire – Fusion avec une autre organisation patronale – Mise en cause de l'accord de plein droit

Rappel : Une convention ou un accord collectif est mis en cause notamment :

- Par fusion, cession, scission ou changement d'activité de l'entreprise (article L. 2261-14 du Code du travail) ;
- En cas de disparition des organisations signataires (Cass. Soc., 16 mars 1995, n° 91-40.210).

En revanche, la perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas sa mise en cause (article L. 2261-14-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 13 octobre 2016, n° 14-18.905

Une entreprise spécialisée dans la création de parfums a adhéré en 1993 à un syndicat national de produits aromatiques, lequel est issu de la

fusion, le 13 décembre 1973, de 2 syndicats : le syndicat national des fabricants et importateurs d'huiles essentielles et de produits aromatiques naturels et le syndicat national des fabricants de produits aromatiques de synthèse.

Une salariée embauchée en 2006 a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de prime de treizième mois en application d'un accord collectif conclu le 1^{er} juin 1968 par le seul syndicat national des fabricants et importateurs d'huiles essentielles et de produits aromatiques naturels.

Pour sa part, l'employeur soutenait que cet accord était inapplicable puisque qu'il avait été mis en cause lors de la fusion des deux syndicats en 1993.

La Cour d'appel n'est pas du même avis que l'employeur considérant qu' « *il n'y a pas eu du seul fait de la fusion mise en cause* » de l'accord.

La Cour estimait, en effet, que si le syndicat signataire a disparu sur le plan juridique et formel, il existe toujours dans la mesure où il a été « *aspiré* » dans « *la constitution du syndicat commun* ». Dès

lors, selon les juges, à défaut de dénonciation, l'accord de 1968 devait être considéré comme ayant été apporté et intégré « *par glissement* » dans l'objet du nouveau syndicat.

La Cour de cassation, saisie du litige, censure la décision d'appel considérant que l'accord avait été mis en cause de plein droit par la fusion des deux syndicats.

En l'absence d'accord de substitution, l'accord avait donc continué de produire ses effets pendant un délai de 15 mois à compter de la fusion, soit jusqu'au 13 mars 1975.

La salariée embauchée en 2006 n'était donc pas en droit de prétendre à un rappel de prime de treizième mois en vertu de cet accord.

CHSCT – Protection contre le licenciement – Six mois à l'issue de la disparition de l'institution – Prolongation de la période de protection en cas de poursuite du mandat à l'initiative du salarié (NON)

Rappel : Depuis la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, les membres du CHSCT sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés (article L. 4613-1 du Code du travail).

Concrètement, le mandat des membres du CHSCT dure désormais 4 ans au lieu de 2.

En cours de mandat, le licenciement d'un représentant du personnel au CHSCT ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pendant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution (article L. 2411-13 du Code du travail).

Cass. Soc., 28 septembre 2016, n° 15-16.984

Le 23 novembre 2009, un salarié est désigné membre du CHSCT dans l'entreprise. A l'expiration des mandats, le 23 novembre 2011, l'employeur a décidé de ne pas renouveler l'institution. Le mandat du salarié a alors pris fin.

Le 2 juillet 2012, le salarié a été convoqué à un entretien préalable au licenciement et licencié le 17 juillet 2012.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son licenciement en un licenciement nul. Il reprochait à son employeur de l'avoir licencié sans avoir demandé l'autorisation préalable à l'inspecteur du travail. Le salarié soutenait, en effet, qu'il bénéficiait au jour de son licenciement de la protection attachée au statut protecteur puisqu'il avait participé à une dernière réunion du CHSCT le 11 avril 2012. La période de protection de six mois débutait donc, selon lui, à compter de cette date pour expirer le 12 octobre 2012.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié et condamné l'employeur à lui verser une indemnité pour violation du statut protecteur.

La Cour de cassation censure cette décision considérant que « *la qualité de membre du CHSCT ne peut résulter que d'un vote du collège désignatif* ».

En l'espèce, l'employeur ayant décidé de ne pas renouveler le CHSCT, le mandat du salarié avait donc « *expiré depuis plus de six mois au jour de l'engagement de la procédure de licenciement* ».

Le fait pour le salarié de se rendre de sa propre initiative aux réunions du CHSCT n'a pas eu pour effet de prolonger la durée de son mandat.

Note : Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 a admis la possibilité de prolonger, par accord unanime des membres élus du CE nouvellement élu, le mandat des membres du CHSCT jusqu'à la désignation d'une nouvelle délégation au CHSCT, dans la limite de 6 mois suivant la fin des mandats (R. 4613-5 du Code du travail).

C'est dans cette seule hypothèse que le salarié bénéficie d'une prolongation de sa durée de protection contre le licenciement de 6 mois maximum.

Licenciement collectif pour motif économique – PSE – Homologation – Contestation – Contrôle de conformité du PSE aux moyens du Groupe – Prise en compte des moyens financiers et des mesures de reclassement

Rappel : En l'absence d'accord, le DIRECCTE homologue le document unilatéral contenant le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) après avoir vérifié notamment que le plan respecte les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du Code du travail au regard notamment des moyens dont dispose l'entreprise, l'UES ou le groupe auquel elle appartient (article L. 1233-57-3 du Code du travail).

En cas de contestation de la décision d'homologation, le juge doit contrôler que le DIRECCTE a pris en compte, le cas échéant, les moyens mis en œuvre par le groupe (CE 13 juillet 2016, n° 387448 ; Cf Actu-tendance n°364).

Le juge peut recourir à la méthode du faisceau d'indices pour apprécier si le PSE est proportionné aux moyens dont dispose le groupe (CE 31 mai 2016, n° 384114 ; Cf Actu-tendance n° 358).

CE., 17 octobre 2016, n°386306

Une entreprise appartenant à un groupe est placée en liquidation judiciaire sans poursuite d'activité. Le liquidateur judiciaire a élaboré un document unilatéral portant sur le PSE. Ce document a été homologué par le DIRECCTE.

Le CE et certains salariés de l'entreprise ont saisi le Tribunal administratif pour faire annuler cette décision soutenant que le DIRECCTE n'avait pas examiné la conformité du PSE aux moyens du groupe.

La Cour administrative d'appel a fait droit à leur demande au motif que le montant de l'enveloppe

destinée au financement des mesures d'accompagnement des salariés dont le licenciement était envisagé n'était pas suffisant au regard des moyens du groupe auquel appartient l'entreprise.

Contestant cette décision, le ministre du Travail forme un pourvoi devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat censure cette décision considérant qu'il appartient à la Cour de rechercher si, compte tenu notamment des moyens du groupe, les différentes mesures prévues dans le PSE « étaient, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés ».

En prenant en compte uniquement l'enveloppe financière du PSE, le Conseil d'Etat a jugé que la Cour administrative d'appel avait « *commis une erreur de droit* ».

La Haute juridiction valide la décision d'homologation après avoir relevé, outre les moyens financiers, que :

- Le PSE prévoyait notamment des aides à la mobilité et au déménagement, à la création ou à la reprise d'entreprise, des aides à la formation, une aide d'accompagnement à la reprise d'emploi ainsi que le recours à l'allocation temporaire dégressive et au contrat de sécurisation professionnelle ;
- L'administrateur judiciaire et le mandataire judiciaire avait effectué une recherche sérieuse de reclassement auprès de l'ensemble des entreprises du groupe et des entreprises extérieures au groupe « *en leur fournissant avec une précision suffisante les informations leur permettant de faire état des postes disponibles* ».

Législation et réglementation

Décret n° 2016-1473 du 28 octobre 2016 relatif aux modalités de prise en compte des actions conduites par anticipation dans le cadre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi

Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises d'au moins 1000 salariés (ou celles appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés ou les entreprises de dimension communautaire ou appartenant à un groupe de dimension communautaire) sont tenues de (article L. 1233-84 du Code du travail) :

- Contribuer à la création d'activités et au développement des emplois ;
- Atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Une convention entre l'entreprise et l'administration est conclue pour définir la nature et les modalités de mise en œuvre de ces actions et fixer les modalités de financement (article L. 1233-85 du Code du travail).

Auparavant, cette convention tenait compte des seules actions mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la GPEC ou prévues dans le cadre du PSE établi par l'entreprise.

Depuis la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, la convention comprend également les actions prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise.

Le présent décret précise le contenu et les modalités d'adoption de ce document-cadre.

Le décret indique que seules les actions prises dans les deux ans précédant la notification de la décision administrative informant l'entreprise de son obligation de revitalisation sont prises en compte.

En outre, le décret précise le contenu du document cadre. Celui-ci doit déterminer :

- Les limites géographiques du ou des bassins d'emplois d'intervention ;
- La nature des mesures et le montant auquel chacune est valorisée pour venir en déduction du montant de la contribution prévue à l'article L. 1233-86 du Code du travail ;
- La date de début de mise en œuvre de chacune des mesures ;
- Les modalités de suivi et d'évaluation des mesures.

L'entreprise est tenue de transmettre un bilan de la mise en œuvre des mesures au représentant de l'Etat dans le département au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la décision d'assujettissement à l'obligation de revitalisation (article D. 1233-41 du Code du travail).

Le décret s'applique aux entreprises ayant fait l'objet d'une notification de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi **à compter du 4 novembre 2016.**

Décret n° 2016-1435 du 25 octobre 2016 portant application de l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur

Le rescrit social permet à un employeur, cotisant ou futur cotisant, de demander une prise de position à l'Urssaf concernant l'application d'un texte de loi à une situation précise (article L. 243-6-3 du Code du travail).

L'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 a :

- Étendu le champ d'application du rescrit social à toutes les cotisations et contributions sociales ;
- Créé un « *rescrit de branche* » permettant notamment à une organisation patronale représentative au niveau de la branche de

présenter à l'Acoss des demandes portant sur une application spécifique à la situation de la branche de dispositions du Code de Sécurité Sociale ;

- Créé un dispositif de rescrit en matière d'égalité professionnelle et d'emploi des travailleurs handicapés ;
- Ouvert le rescrit aux tiers déclarants tels qu'un avocat ou un expert-comptable.

Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 a précisé les modalités de mise en œuvre du rescrit en matière d'égalité professionnelle (Cf. Actu-tendance n° 359).

Le présent décret, entré en vigueur **le 28 octobre 2016**, précise les modalités de mises en œuvre des autres dispositions prévues par l'ordonnance du 10 décembre 2015.

Contenu de la demande

Le décret précise le contenu de la demande concernant :

- Le rescrit social et le « *rescrit de branche* » (article R. 243-43-2 du Code du travail) ;
- Le rescrit en matière d'emploi des travailleurs handicapés (article R. 5212-2-3 du Code du travail).

Forme de la demande

La demande de rescrit est adressée par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception par l'organisme compétent (et non plus par LRAR ou lettre remise en mains propres contre décharge).

Procédure

• **Rescrit social et « *rescrit de branche* »**

La procédure de rescrit social et de « *rescrit de branche* » est similaire à l'exception du délai dont dispose les organismes compétents pour rendre leur décision.

La demande de rescrit est réputée complète si, dans un délai de 20 jours à compter de sa réception, l'organisme compétent n'a pas fait connaître au demandeur la liste des pièces ou informations manquantes.

A réception de ces pièces ou informations, l'organisme notifie au demandeur que la demande est complète. En l'absence de réception des pièces et informations manquantes dans un délai d'un mois, la demande est réputée caduque.

A compter de la date de réception de la demande complète, l'organisme compétent dispose d'un délai de **trois mois** pour notifier sa réponse.

En l'absence de réponse à l'expiration de ce délai, aucun redressement ne peut être fondé sur le point qui a fait l'objet de la demande. Cette immunité tombe le jour où l'organisme compétent rend une réponse explicite (article R. 133-30-11 du Code de la Sécurité sociale).

En cas de « *rescrit de branche* », l'organisme compétent dispose d'un délai de **quatre mois** pour donner sa réponse. Lorsque la demande est formulée sur une convention ou un accord collectif déposé et non étendu, l'Acoss informe le ministre compétent pour l'extension de cette demande (article R. 243-43-2 du Code du travail).

• **Rescrit en matière d'emploi des travailleurs handicapés**

La procédure est similaire au rescrit social et au « *rescrit de branche* » mais les délais sont tous différents.

La demande de rescrit est réputée complète si, dans un délai de 15 jours à compter de sa réception, l'Agefiph n'a pas fait connaître au demandeur la liste des pièces ou des informations manquantes.

À réception de ces pièces ou informations, l'Agefiph notifie au demandeur que la demande est complète. En l'absence de réception des pièces et informations manquantes dans un délai d'un mois, la demande est réputée caduque.

L'Agefiph dispose d'un délai de **2 mois** à compter de la date de réception de la demande complète pour notifier au demandeur sa position.

Si l'employeur n'a pas reçu de réponse à la date limite d'envoi de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, il est tenu de l'adresser au plus tard à cette date. Si la réponse

intervient postérieurement, il adresse, le cas échéant, une déclaration rectificative (article R. 5212-2-4 du Code du travail).

Sous réserve que la situation de l'employeur et que la réglementation applicable soient inchangées, la position prise par l'Agefiph est valable cinq ans à compter de sa date de notification (article R. 5212-2-5 du Code du travail).

Décret n° 2016-1419 du 20 octobre 2016 modifiant les dispositions relatives à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale

La Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a défini les critères de la représentativité patronale dont notamment l'audience des organisations professionnelles d'employeurs qui se mesurait exclusivement en fonction du nombre d'entreprises adhérentes.

Depuis la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, la mesure de l'audience est appréciée soit en fonction du nombre d'entreprises adhérentes soit en fonction du nombre de leurs salariés.

Cette nouveauté s'applique à tous les niveaux de représentativité (branches professionnelles, national et interprofessionnel etc.)(Articles L. 2152-1 et L. 2152-4 du Code du travail).

Le présent décret a pour objet de modifier les dispositions réglementaires du Code du travail en la matière afin de tenir compte du critère de l'effectif et des modes particuliers de structuration des organisations professionnelles.

Détermination de la représentativité des groupements d'organisations professionnelles

Le décret précise l'appréciation des critères de représentativité en cas de regroupement d'organisations professionnelles d'employeurs (article R. 2151-1 du Code du travail).

Détermination des entreprises adhérentes et des effectifs de l'entreprise

Il revient aux commissaires aux comptes de déterminer (article R. 2152-6 du Code du travail) :

- le nombre d'entreprises adhérentes à l'organisation candidate à l'établissement de sa représentativité ;
- le nombre d'entreprises qui emploient au moins un salarié ainsi que le nombre de salariés employés par ces entreprises.

Le décret précise qu'une entreprise peut désormais adhérer à une organisation professionnelle par l'intermédiaire de ses établissements. Mais dans ce cas, seuls sont pris en compte les effectifs de l'établissement considéré (article R. 2152-1 du Code du travail).

Candidature

Enfin, le décret modifie les documents à transmettre au ministère en vue de mesurer la représentativité d'une organisation professionnelle au niveau de la branche (article R. 2152-14 du Code du travail) ou au niveau national et interprofessionnel (article R. 2152-16 du Code du travail).

Le présent décret est entré **en vigueur le 23 octobre 2016**.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016