



Information CFTC des Salariés VIVARTE
16 Février 2018

SYNTHESE CFTC SUR LE PROJET DE FUSION

Une fusion-absorption est bien envisagée sur les deux entités HAC et HAV dans le cadre d'une fusion-absorption simplifiée.

Les modalités du projet de cette fusion

Donc le mode de cette fusion envisagée pour ces deux entités serait la fusion simplifiée. C'est à dire que la Halle serait la société absorbante et la CEC, la société absorbée.

Pour bien, comprendre cela veut dire que la fusion simplifiée nécessite que la société absorbante détienne 100% des titres de la société absorbée pendant une durée minimum de 30 jours avant la prise d'effet de l'opération.

Ce qui ramène à dire que la Halle devrait donc acheter les titres de la CEC détenus par Vivarte préalablement à la réalisation de l'opération de fusion.

Cet achat serait entièrement financé par Vivarte.

Les conséquences de l'opération seraient les mêmes que si la Halle avait absorbé la CEC dans le cadre d'une fusion normale.

A l'issue de l'opération, la Halle serait substituée automatiquement dans tous les biens, droits et obligations de CEC sous réserve des contrats intuitu personae ou de ceux nécessitant l'autorisation du cocontractant ainsi que de l'accomplissement de certaines formalités particulières. (Ex: pour les immeubles ou les marques), et la société serait dissoute.

Calendrier juridique prévisionnel de mise en œuvre

Il est envisagé que la fusion prenne effet début Décembre 2018, avec effet rétroactif fiscal et comptable au 1er Septembre 2018, date habituelle du début de l'exercice fiscal de la Halle et de la CEC, étant rappelé que le transfert des contrats de travail ne pourra être mis en place qu'à la date effective de la fusion, sans effet rétroactif.



Les Grandes étapes du calendrier seraient les suivantes:



- Achat des titres de CEC par la HALLE.
- Rédaction d'un projet de traité de fusion.
- Décision de l'Associé de chaque société en vue d'arrêter les modalités de la fusion.
- Début Novembre 2018: Dépôt du projet de traité de fusion au greffe du tribunal de commerce de Paris et publication de l'avis de fusion. Point de départ du délai de 30 jours d'opposition des créanciers.
- Début Décembre 2018: Prise d'effet de la fusion, à l'issue du délai d'opposition.

Les représentants du personnel de la CEC et de la HALLE seront informés et consultés sur le présent projet.

Changements envisagés

- La fusion-absorption n'engendrerait pas de changement organisationnel au sein de la Direction Commerciale.
- La fusion-absorption n'engendrerait pas de changement organisationnel au sein de la Direction Marketing.
- Aucun changement organisationnel n'est prévu au sein de la Direction Offre Chaussures dans le cadre de la fusion-absorption.
- Aucun changement organisationnel n'est envisagé au sein de la Direction Offre Prêt-à-porter dans le cadre de la fusion-absorption.
- Aucun changement organisationnel n'est prévu au sein de la Direction Supply Chain dans le cadre de la fusion-absorption.
- Un poste de Directeur des Affaires Sociales qui aura vocation à intervenir sur le périmètre sera créé. La création de ce nouvel échelon hiérarchique n'a pas d'effet sur les contrats de travail des salariés qui lui seront rattachés:
 - Le responsable des affaires sociales
 - Les RRH Magasins et Entrepôts

Il n'est pas prévu de changement organisationnel pour la direction financière (à l'exception du Pôle Comptabilité). Spécifiquement pour les activités de Comptabilité, elles seront regroupées au sein d'un seul et même département Comptabilité, dont la direction sera confiée au Directeur Comptable.

Conséquences du projet de fusion-absorption pour les magasins

L'ensemble des avantages attendus de la fusion-absorption à vocation à bénéficier à tous les points de vente, en particulier en ce qui concerne l'harmonisation de la politique commerciale et marketing.

Le découpage en cinq divisions du réseau de points de vente demeure en l'état, réparti en 34 régions qui, elles-mêmes ne connaîtront aucun changement du fait de la fusion-absorption.

<https://www.cftc-des-salaries-vivarte.fr/>

Il en ira de même pour la sectorisation des ressources humaines qui ne connaîtra aucune modification.

Les conditions de travail des salariés au sein des magasins demeureront inchangées.

Néanmoins, l'unification des fonctions support implique par nature que les politiques commerciale et marketing soient communes et ne rendent plus autonomes les deux activités.

Conséquences du projet de fusion-absorption pour les entrepôts

Les conditions de travail des salariés au sein des entrepôts demeureront inchangées. Les entrepôts continueront à servir le même parc de magasins.

Conséquences sur les contrats de travail en cours

La Fusion-absorption entraînera le transfert automatique de l'ensemble des contrats de travail des salariés de la CEC au sein de la Halle, en application de l'article L.1224-1 du code du travail.

Voir l'article cliquez sur le lien

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900875&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Cette date de transfert devrait se situer au cours du mois de décembre 2018.

Concernant les contrats suspendus (notamment pour cause de congé maternité, congé parental ...) ils seront également transférés à la même date.

Les contrats de travail seront transférés en l'état au sein de la HALLE avec maintien de l'ancienneté précédemment acquise, d'une part et des droits à congés payés acquis au jour de l'opération.

La société la HALLE deviendra donc le nouvel employeur des salariés de la société CEC.

Concernant les départs prévus (démissions, licenciements...) Ils ne seront pas remis en cause et les éventuels préavis seront effectués jusqu'à leur terme.

Concernant les CDD conclus au sein de la CEC, ils s'exécuteront également jusqu'à leur terme au sein de la HALLE.

Enfin un courrier spécifique sera adressé aux salariés de la CEC, les informant notamment de la date du transfert.



<https://www.cftc-des-salaries-vivarte.fr/>

Conséquences sur les statuts collectifs

En application des dispositions de l'article L.2261-14 du code du travail, une opération de fusion-absorption entraîne la mise en cause automatique des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise absorbée, soit au cas présent celles de la CEC.

Voir l'article cliquez sur le lien

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033022891>

Cet article vise tant les accords de branche que les accords d'entreprise. Par principe, les accords collectifs applicables au sein de la société CEC seront donc remis en cause au cours du mois de Décembre 2018.

A compter de la date de transfert des contrats de travail, en application de la loi, commencera alors à courir un délais de préavis de 3mois suivi d'une période de survie maximale de 12 mois.

Les salariés de la CEC continueront à bénéficier des dispositions prévues par les conventions et accords collectifs mis en cause, durant ce délai de 15 mois.

Une négociation visant à conclure un accord d'adaptation, d'harmonisation ou de substitution pourra s'engager durant cette période de 15 mois.

La conclusion d'un tel accord avant l'échéance du délai de 15 mois induira la fin de l'application des accords mis en cause et une substitution automatique de plein droit aux conventions et accords mis en cause.

En revanche, à défaut de conclusion d'un accord d'adaptation, d'harmonisation ou de substitution, les accords collectifs mis en cause cesseront de produire leur effet, à l'issu du délais de 15 mois précité.

Dès lors les salariés conserveront, en application de ces accords, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente, à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut-être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

Toutefois, en application de l'article L.2261-14-3 du Code du travail, une telle négociation pourra s'engager avant la date de réalisation de la fusion-absorption et l'accord ainsi conclu entrera en vigueur à la date de réalisation de la fusion-absorption.

Voir l'article cliquez sur le lien

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033009605&dateTexte=&categorieLien=id>



Dans ce cadre, la Direction proposera aux organisations syndicales représentatives du personnel tant de la CEC que de la HALLE, d'engager une négociation en vue de la conclusion anticipée d'un accord pouvant porter sur des mesures de transition, d'adaptation et d'harmonisation.

A défaut de conclusion d'un accord précité et pouvant prévoir différentes dispositions applicables aux salariés de la Société absorbante (la Halle), la fusion-absorption n'entraînera pas de changement ou la mise en cause du statut collectif applicable au sein de cette dernière.

Pour rappel de la CFTC: Quelles sont les conventions collectives des 2 sociétés?

Au sein de la CEC

- LA CCN du commerce succursaliste de la chaussure pour les salariés des établissements Siège et Magasins.
- LA CCN des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet pour les salariés de l'établissement l'Entrepôt d'Issoudun.

Au sein de la HALLE

- La CCN des maisons à succursales de vente au détail d'habillement pour les salariés de l'établissement Siège et Magasins.
- LA CCN des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet pour les salariés de l'établissement de la Malterie.

Conventions collectives applicables après la fusion-absorption

En application des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, l'opération de fusion-absorption entraînera la mise en cause des deux conventions collectives de branche applicables au sein de la CEC SAS: la CCN du Commerce succursaliste de la chaussure, d'une part et la CCN des Commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, d'autre part.

Globalement, les conventions collectives de branche seront les suivantes:

Pour les entrepôts de la CEC et de la MALTERIE.

La convention Collective de branche Commerces de gros et de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet continuera à s'appliquer au regard d'une activité inchangée d'une part et d'un centre d'activité autonome d'autre part.

Concernant le Siège et les Magasins.

La convention Collective de branche qui aura vocation à s'appliquer est celle de la Halle. A savoir la Convention collective des Maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

Sachant, en tout état de cause, que compte tenu des évolutions attendues à court terme, il s'agira rapidement de l'activité principale de la Société.
L'opération de fusion-absorption entraînera donc la mise en cause de la convention collective du Commerce succursaliste de la chaussure.

Les dispositions prévues par la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure seront examinées dans le cadre de la négociation d'un accord d'adaptation anticipé, préalablement à l'opération de fusion-absorption, ou dans le cadre de la négociation d'un accord d'adaptation, postérieurement à la fusion-absorption.

Il est bien sûr rappelé qu'à défaut de conclusion d'un accord d'adaptation ou de substitution, l'accord de branche mis en cause cessera de produire son effet, à l'issue du délai de 15 mois.

Accords collectifs conclus au niveau de l'entreprise et de l'établissement

En application de l'article L2261-14 du Code du travail, les accords collectifs applicables au sein de l'entreprise et des établissements CEC SAS seront automatiquement mis en cause.

Ces accords continueront de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui leur sont substitués ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, soit pendant une durée totale de 15 mois.

Il est rappelé que deux options peuvent être envisagées:

- Négociation d'un accord d'adaptation anticipé en application de l'article L.2261-14-3 du Code du travail, préalablement à l'opération de fusion-absorption et qui entrera en vigueur à la date de ladite opération. Cette option est privilégiée par la Direction.
- Négociation d'un accord d'adaptation, de substitution, ou d'harmonisation postérieurement à la réalisation de l'opération de fusion-absorption, durant le délai de 15 mois.

A défaut de conclusion d'un accord d'adaptation, les accords collectifs d'entreprise et d'établissement CEC SAS mis en cause cesseront de produire leur effet, à l'issue du délai de 15 mois précité.

Dans ce cadre, les salariés conserveront, en application de ces accords, une rémunération dont le montant annuel pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois.



<https://www.cftc-des-salaries-vivarte.fr/>

Accords collectifs conclus au niveau du groupe

Les accords collectifs conclus au niveau du groupe ne seront pas mis en cause dans le cadre de la fusion. (Mutuelle, Prévoyance, PPE et Participation.)

Usages d'entreprise et d'établissement

Les usages d'entreprise et d'établissement en vigueur au sein de CEC SAS seront transférés au sein de la HALLE.

Présentation des institutions du personnel après la fusion-absorption

Il est rappelé, qu'en application des dispositions légales, les mandats des représentants du personnel et des représentants syndicaux de l'entreprise absorbée et de l'entreprise absorbante subsistent lorsque l'entreprise conserve son autonomie juridique après le transfert. (Code du travail, art. L.2143-10 pour les Délégués Syndicaux et Délégués Syndicaux Centraux, L.2314-28 pour les Délégués du Personnel, L.2324-26 pour le Comité d' Entreprise, L.2327-11 pour le Comité Central d'Entreprise.) Il en est de même pour le CHSCT.

Voir les articles cliquez sur les liens

Art. L.2143-10

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000001111901&cidTexte=JORFTEXT000000465978&categorieLien=id>

Art. L.2314-28

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901902>

Art. L.2324-26

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902050>

Art. L.2327-11

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000001304612&cidTexte=JORFTEXT000000465978&categorieLien=id>

A contrario, les mandats des représentants du personnel de l'entreprise absorbée et de l'entreprise absorbante disparaissent lorsque l'entreprise perd son autonomie notamment juridique.

Au cas présent, consécutivement à la fusion-absorption, les mandats des représentants du personnel et des représentants syndicaux au sein de la société absorbante (la Halle) subsistent après la fusion-absorption.

S'agissant de l'entreprise absorbée (CEC) les mandats des représentants du personnel des établissements Siège et Magasins cessent, compte tenu de la perte d'autonomie. Dans le cadre donc, de cette perte d'autonomie, l'ensemble des désignations effectuées par les organisations syndicales prendront fin au jour de la réalisation de la fusion-absorption.

L'établissement Entrepôt d'Issoudun conserve quant à lui sa qualité d'établissement distinct. En conséquence, les mandats des représentants du personnel de cet établissement demeurent.

En application et dans les conditions de l'article L 2327-11 du Code du travail, l'établissement d'Issoudun sera représenté au Comité Central d'Entreprise de l'entreprise absorbante (la Halle) par ses représentants au CCE de la société CEC.

Voir l'article cliquez sur le lien

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033022891>

Concernant les désignations syndicales, compte-tenu du maintien de l'autonomie de l'établissement Entrepôt d'Issoudun, les désignations effectuées par les organisations syndicales en lien avec l'établissement Entrepôt d'Issoudun subsistent.

S'agissant des délégués syndicaux centraux de la société absorbée, leur mandat prendront fin à la date de l'opération de fusion-absorption.

Mise en place du comité social et économique

Rappel de la CFTC des dispositions issues des ordonnances Macron
Voir Ordonnance N° 2017-1386 du 22 Septembre 2017

Voir l'Ordonnance cliquez sur le lien

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/9/22/MTRT1724789R/jo/texte>

La mise en place du CSE intervient en principe au renouvellement de l'une des institutions représentatives du personnel existantes, et au plus tard le 31 Décembre 2019. Les nouvelles dispositions légales issues des ordonnances Macron prévoient qu'un accord d'entreprise détermine en principe le nombre et le périmètre des établissements distincts. (art. L2313-2 nouveau code du travail)

Voir l'article cliquez sur le lien

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901852>

En l'absence d'un tel accord, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (art. L2313-4 du Code du travail).

Voir l'article cliquez sur le lien

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901854&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Dans ce cadre, la Direction envisagera en premier lieu la négociation d'un accord avec les organisations syndicales sur le périmètre des établissements distincts. Une nouvelle configuration des IRP doit être envisagée dans le cadre d'une fusion-absorption, résultant à la fois des ordonnances Macron et de la fusion-absorption des entités CEC SAS et La Halle.

Le périmètre des établissements distincts envisagé par la Direction est le suivant:

- Établissement distinct réseau Magasins La Halle
- Établissement distinct Siège La Halle
- Établissement dépôt Issoudun
- Établissement dépôt La Malterie

Les dépôts d'Issoudun (CEC SAS) et de la Malterie (La Halle) garderaient leur qualité d'établissements distincts tandis que les réseaux magasins CEC SAS et la Halle et le Siège CEC SAS et la Halle constitueraient deux établissements distincts.

Nous pensons que cette synthèse, que nous venons de vous faire, arrive à échéance et que les gros titres de cette fusion-absorption ont été abordés. Naturellement la CFTC des Salariés VIVARTE vous tiendra au courant des évolutions de cette fusion-absorption et si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Merci pour votre lecture.

La CFTC des Salariés VIVARTE