

CONFÉRENCE *Les* JDS

ORDONNANCES MACRON bouleversements et fractures

.....
16 octobre 2017

Les JDS

JDS **avocats**
pour vous conseiller et vous défendre

JDS **formation**
pour les représentants du personnel

JDS **experts CE**
l'analyse économique au service des CE

 **alteo**
l'expertise CHSCT

Les 5 ordonnances Macron bouleversent les droits des salariés et de leurs représentants. Si les textes se déclinent autour de trois thèmes principaux : la négociation collective, la fusion des instances, la rupture du contrat de travail, ce sont en réalité toutes les protections des salariés qui sont affectées (rémunération, contrats précaires, contentieux prud'homal, santé et sécurité, temps de travail, représentation du personnel, etc.).



LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Calendrier de mise en œuvre

Cas de figure	Solution
<p>Principe général</p>	<p>L'ordonnance entre en vigueur à la date de publication des décrets d'application (nombre d'élu et heures de délégation notamment) Date limite : 1er janvier 2018.</p>
<p>Entreprises ayant des IRP à la date de publication au JO des ordonnances</p>	<p><u>Mise en place du CSE</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au terme des mandats en cours lors du renouvellement de l'une des instances existantes (DP, CE, CHSCT, DUP ou IR) ; - au plus tard au 31 décembre 2019. <p><u>Attributions et fonctionnement</u> : la loi actuelle demeure applicable pendant la période transitoire de maintien des mandats (fonctionnement, attributions, moyens des DP, CE et CHSCT).</p>
<p>Protocole d'accord préélectoral conclu avant le 23 septembre 2017 en vue de la constitution ou du renouvellement des IRP actuelles</p>	<p><u>Elections</u> selon les règles en vigueur avant les ordonnances. <u>Attributions et fonctionnement</u> : la loi actuelle demeure applicable pendant la période transitoire de maintien des mandats (fonctionnement, attributions, moyens des DP, CE et CHSCT). <u>Mise en place du CSE</u> à compter du 1er janvier 2020 ou avant cette date, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.</p>

Calendrier de mise en œuvre

<p>Cas particuliers des mandats expirant entre la publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017</p>	<p>- Prorogation automatique des mandats en vertu de la loi jusqu'au 31 décembre 2017. Ou - Prorogation au maximum d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.</p> <p><u>Attributions et fonctionnement</u> : la loi actuelle demeure applicable pendant la période de prorogation (fonctionnement, attributions, moyens des DP, CE et CHSCT).</p>
<p>Cas particuliers des mandats expirant entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018</p>	<p>La durée des mandats peut être réduite ou prorogée (maximum un an), soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.</p> <p><u>Attention</u> : cette hypothèse ne concerne pas le cas de la constitution ou du renouvellement des IRP actuelles en application d'un protocole d'accord préélectoral conclu avant le 23 septembre 2017.</p> <p><u>Attributions et fonctionnement</u> : la loi actuelle demeure applicable pendant la période de prorogation (fonctionnement, attributions, moyens des DP, CE et CHSCT).</p>
<p>Protection des représentants du personnel</p>	<p>Les dispositions relatives à la protection des salarié exerçant un mandat dans le cadre des instances actuelles (ou ceux ayant été candidats) demeurent applicables si les instances ont été mises en place avant le 31 décembre 2017.</p>



LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

La mise en place du CSE

Mise en place du CSE

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 ([art. L2311-2 CT](#)).

Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts ([art. L2313-1 CT](#)).

Possibilité de créer des représentants de proximité

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité. L'accord définit également :

1°Le nombre de représentants de proximité ;

2°Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;

3°Les modalités de leur désignation ;

4°Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité ([art. L2313-7 CT](#)).

Les mandats des membres du CSE

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Sauf si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle ([art. L2314-33 CT](#)).

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314-33, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité comprise entre deux et quatre ans ([art. L2314-34 CT](#)).



L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

La composition du CSE

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6 ([art. L2314-1 CT](#)).

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 ([art. L2314-2 CT](#)).

[Le comité social et économique] présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier ([art. L. 2315-23 CT](#))

Le fonctionnement du CSE

La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Ce qui relève de l'ordre public	Ce qui peut faire l'objet d'une négociation	Ce qui s'applique en l'absence d'accord
<p>Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans (art. L. 2315-36 CT) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises d'au moins trois cent salariés - Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ; - Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants (installations nucléaires de base et installations présentant des dangers particulièrement importants pour la sécurité et la santé des populations voisines et pour l'environnement) <p>Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (art. L. 2315-37 CT).</p> <p>La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité (art. L. 2315-38 CT).</p> <p>A la différence des autres commissions du CSE, elle est présidée par l'employeur ou son représentant (art. L. 2315-39 CT). L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires (art. L. 2315-39 CT).</p> <p>Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège (art. L. 2315-39 CT). Ses membres sont désignés par le CSE, parmi ses membres, par une résolution prise à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (art. L. 2315-39 CT).</p> <p>Les membres disposent d'un droit à formation d'une durée minimale de (art. L. 2315-18 ; art. L. 2315-40 CT) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ; - trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de membres de la ou des commissions ; - Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ; - Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ; - Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ; - Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ; - Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission (art. L2315-41 CT). <p>En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, fixe ces modalités (art. L. 2315-42 CT).</p> <p>Dans le cas où la commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas obligatoire, un accord d'entreprise peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail et en définir les modalités de fonctionnement et les attributions (art. L. 2315-43 CT).</p>	<p>En l'absence d'accord, le règlement intérieur du comité social et économique définit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de membres de la ou des commissions ; - Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ; - Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ; - Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ; - Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ; - Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission. <p>Par ailleurs, dans le cas où la commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas obligatoire, en l'absence d'accord fixant le nombre, le périmètre de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail, les modalités de fonctionnement et les attributions de la commission, l'employeur fixe le nombre de commissions santé, sécurité et conditions de travail.</p>

Le fonctionnement du CSE

Ce qui n'est pas modifié par rapport au fonctionnement du CE

- Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine (*art. L2315-23 CT*)
- Le CSE doit avoir un règlement intérieur (*art. L2315-24 CT*)
- Le CSE est soumis aux mêmes obligations comptables (*art. L2315-64 et s. CT*)
- Le CSE doit disposer d'un local (*art. L2315-25 CT*)
- Les dispositions régissant l'ordre du jour ne sont pas modifiées (*art. L2315-29 et s. CT*)
- Les dispositions régissant les votes et délibération ne sont pas modifiées (*art. L2315-32 et s. CT*)
- Les dispositions régissant le PV des réunions ne sont pas modifiées (*art. L2315-34 et s. CT*)
- Les dispositions régissant la visioconférence, l'enregistrement ne sont pas modifiées (*art. L2315-4 et L.2315-34 CT*)
- Les réunions extraordinaires à l'initiative des élus ne sont pas modifiées (*art. L2315-31 CT*)
- Les membres du CSE bénéficient la liberté de circulation (*art. L2315-14 CT*)
- Le congé de formation économique est maintenu (*art. L2315-63 CT*)

Le fonctionnement du CSE

Possibilité de négocier sur la périodicité des réunions

Ce qui relève de l'ordre public	Ce qui peut faire l'objet d'une négociation	Ce qui s'applique en l'absence d'accord
<p>Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.</p> <p>Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.</p> <p>Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à L. 8112-1 et siéger sous sa présidence.</p> <p>L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions (art. L2315-27 CT).</p>	<p>Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27, qui ne peut être inférieur à six (art. L2312-19 CT).</p>	<p>A défaut d'accord prévu à l'article 2312-19, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.</p> <p>Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres (art. L2315-28 CT).</p>

Le fonctionnement du CSE

Le montant et l'utilisation du budget de fonctionnement du comité social et économique

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;
- 2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise. Il peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles[...] (*art. L2315-61 CT*)

L'assiette de calcul du budget de fonctionnement du comité social et économique

[...] Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute. (*art. L2315-61 CT*)

Le fonctionnement du CSE

Les heures de délégation

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

- 1° A chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
- 2° Aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ;
- 3° Aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures de délégation des représentants mentionnés aux 1° à 3°, fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises ([art. L. L2315-7 CT](#))

Les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure au mois sont définies par voie réglementaire ([art. L2315-8 CT](#))

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent ([art. L2315-9 CT](#))

Le conseil d'entreprise

Mise en place du conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12. Cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être constitué par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

L'accord précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements ([art. L2321-2 CT](#)).

Le conseil d'entreprise défini au présent titre peut être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale. L'accord défini à l'article L. 2320-2 est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises. ([art. L2321-10 CT](#))

Fonctionnement du conseil d'entreprise

Ses modalités de fonctionnement sont celles définies au chapitre V du titre Ier du présent livre [à savoir celles applicables au CSE] ([art. L. 2321-1 CT](#))



LES PRÉROGATIVES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés

« La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. ([Art. L. 2312-5 CT](#))

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2. ([Art. L. 2312-8 CT](#))

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. ([art. L.2312-9 CT](#))

[...] contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. » ([art. L.2312-5 CT](#))

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Maintien des consultations périodiques

Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. ([art. L. 2312-17 CT](#))

Possibilité de négocier les modalités et le contenu de la consultation

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

- 1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- 2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27, qui ne peut être inférieur à six ;
- 3° Les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- 4° Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Il peut également prévoir la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-17.

La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans. ([art. L.2312-19 CT](#))

Maintien des consultations ponctuelles sur la marche générale de l'entreprise

« (...)1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. » (Art. L. 2312-8 CT)

« Outre les thèmes prévus à l'article L. 2312-8, le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section dans les cas suivants :
 1° Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
 2° Restructuration et compression des effectifs ;
 3° Licenciement collectif pour motif économique ;
 4° Offre publique d'acquisition ;
 5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire. » (art. L.2312-37 CT)

Possibilité de négocier les modalités et le contenu de la consultation

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité peut définir :
 1° Le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité social et économique prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 dans le respect des dispositions du paragraphe 1 de la présente sous-section ;
 2° Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
 3° Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus. (Art. L. 2312-55.CT)



Ouverture à la négociation du contenu et des modalités d'accès à la BDES

Ce qui relève de l'ordre public	Ce qui peut faire l'objet d'une négociation	Ce qui s'applique en l'absence d'accord
<p>Une BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.</p> <p>Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité. (Art. L. 2312-18 CT)</p>	<p>L'accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut déterminer (art. L. 2312-21 CT):</p> <ul style="list-style-type: none">➤ L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales, et notamment la périodicité ;➤ Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.➤ La base de données comporte au moins les thèmes suivants :<ul style="list-style-type: none">• l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel;• l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise• les fonds propres et l'endettement• l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants• les activités sociales et culturelles• la rémunération des financeurs• les flux financiers à destination de l'entreprise.➤ L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L. 2242-1, au 1o de l'article L. 2242-11 ou à l'article L. 2242-13 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L. 2312-8 et à la sous-section 4.➤ L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.	<p>En l'absence d'accord, la BDES (art. L.2312-36 CT) :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Porte sur les 2 années antérieures, l'année en cours et comprend des projections sur les trois prochaines années➤ Est accessible aux délégués syndicaux et aux membres du CSE➤ Contient:<ul style="list-style-type: none">• Investissement : social, matériel et immatériel• Egalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise• fonds propres et endettement• rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments• activités sociales et culturelles• rémunération des financeurs• flux financiers à destination de l'entreprise ;• sous-traitance• transferts commerciaux et financiers entre les entités lorsque l'entreprise appartient à un groupe.

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Les droits d'alerte du comité social et économique

- Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes: harcèlement sexuel ou moral ou discrimination notamment ([art. L.2312-59 CT](#))
- Alerte en cas de danger grave et imminent ou atteinte à l'environnement ou à la santé publique ([art. L.2312-60 CT](#))
- Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi ([art. L.2312-61 CT](#))
- Alerte économique: situation économique préoccupante de l'entreprise ([art. L.2312-63 CT](#))
- Alerte sociale: accroissement important des CDD ou CTT ([art. L.2312-70 CT](#)) et recours abusif à ces contrats ([art. L. 2312-71 CT](#))

Les moyens spécifiques du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

L'expertise récurrente

Dans le cadre des trois consultations annuelles, le CSE peut avoir recours à un expert, de manière récurrente, à l'occasion :

- de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ([art. L2315-87 CT](#)) ;
- de la consultation portant sur la situation économique et financière de l'entreprise ([art. L2315-88 CT](#)) ;
- de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise ([art. L2315-91 CT](#)). Le champ de l'expertise est étendu à la santé et la sécurité ([art. L2312-27 CT](#)).

Le CSE peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux ([art. L2315-81 CT](#)).

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles sur une ou plusieurs années ([art. L2315-74 CT](#))

L'expertise ponctuelle

Le CSE peut, comme auparavant, avoir recours à un expert, de façon ponctuelle, à l'occasion:

- d'une opération de concentration ([art. L2315-92, I, 1° CT](#)) ;
- du droit d'alerte économique ([art. L2315-92, I, 2° CT](#)) ;
- d'un projet de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période d'au moins 30 jours ([art. L2315-92, I, 3° CT](#)) ;
- d'une offre publique d'acquisition ([art. L2315-92, I, 4° CT](#)) ;

La CSE a toujours la possibilité de mandater un expert-comptable auprès des organisations syndicales afin d'apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives ([art. L2315-92 CT](#)) :

- aux « accords emploi »
- aux accords relatifs au licenciement économique d'au moins 10 salariés

Le CSE peut toujours avoir recours à un expert habilité ([art. L2315-96 CT](#)) :

- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C

Les moyens spécifiques du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés

L'expertise technique ponctuelle

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert technique de son choix à l'occasion de tout projet [d'introduction de nouvelles technologies et de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail] ([art. L2315-94 CT](#))

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. ([art. L2315-95 CT](#))

Répartition du droit à expertise : comité central ou comité d'établissement ?

L'expertise récurrente

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :
[...]

3° Les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation [...] (*art. L2312-19 CT*).

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, le comité social et économique est consulté chaque année sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 1er ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2 ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions définies au sous-paragraphe 3.

Les consultations prévues aux 1° et 2° sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'accord de groupe prévu à l'article L. 2312-20. La consultation prévue au 3° est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (*art. L2312-22 CT*)

Répartition du droit à expertise : comité central ou comité d'établissement ?

L'expertise ponctuelle

Le comité social et économique central est informé et consulté sur tous les projets concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment dans le cas d'une OPA ainsi qu'en matière de sécurité et de conditions de travail notamment dans les cas d'introduction de nouvelles technologies et d'aménagement important modifiant les conditions de travail ([art. L. 2316-2 CT](#)).

De cet article général, découle un autre article qui donne expressément le droit à expertise au CSE central. En effet, sur tous ces sujets, lorsque la désignation d'un expert est envisagée, elle est effectuée par le comité social et économique central ([art. L. 2316-3 CT](#)).

Les comités sociaux et économiques d'établissement n'ont donc pas de droit à expertise dans cette hypothèse.

Les experts auxquels le CSE peut avoir recours

Doivent obligatoirement être réalisées par un **expert-comptable**, les expertises en lien avec :

- la situation économique et financière de l'entreprise (*art. L2315-88 et s. CT*) ;
- la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise (*art. L2315-91 CT*) ;
- une opération de concentration (*art. L2315-92, I, 1°CT*) ;
- le droit d'alerte économique (*art. L2315-92, I, 2°CT*) ;
- un projet de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur un période d'au moins 30 jours (*art. L2315-92, I, 3°CT*) ;
- une offre publique d'acquisition (*art. L2315-92, I, 4°CT*) ;
- les négociations relatives aux plan de sauvegarde de l'emploi, et « aux accords emploi » (*art. L2315-92, II CT*).

Doivent obligatoirement être réalisées par un **expert habilité (et non agréé)**, les expertises effectuées à l'occasion (*art. L2315-96 CT*) :

- d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

La prise en charge des expertises

Sont, toujours, entièrement à la charge de l'employeur, les frais d'expertise relatifs (*art. L2315-80, 1° CT*) :

- à la consultation portant sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- à la consultation portant sur la politique sociale dans l'entreprise ;
- à la consultation prévue en cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L1233-34 et suivants ;
- à l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Sont, désormais, financées par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20%, et par l'employeur, à hauteur de 80%, les expertises en lien avec (*art. L2315-80, 2° CT*) :

- la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- une opération de concentration ;
- l'exercice du droit d'alerte économique ;
- une offre publique d'acquisition ;
- un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au 4° de l'article L. 2312-8 CT ;
- la négociation relative aux accords nécessaires au fonctionnement de l'entreprise

Le conseil d'entreprise

Attributions du conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre II du titre Ier du présent livre et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité prévus notamment aux articles L. 1233-24-1, L. 2314-6, L. 2314-12 et L. 2314-27.

Ses modalités de fonctionnement sont celles définies au chapitre V du titre Ier du présent livre ([art. L2321-1 CT](#)).

L'accord prévu à l'article L. 2321-2 fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation constitue un thème obligatoire ([art. L2321-3 CT](#)).



LE SORT DES EXPERTISES, LE POINT DE VUE DE L'EXPERT-COMPTABLE



LA SUPPRESSION DU CHSCT, LE POINT DE VUE DE L'EXPERT CHSCT

Merci de votre écoute !

Les **JDS** /

JDS **avocats**
pour vous conseiller et vous défendre

JDS **formation**
pour les représentants du personnel

JDS **experts CE**
l'analyse économique au service des CE

 **alteo**
l'expertise CHSCT



LA NEGOCIATION COLLECTIVE APRÈS LES ORDONNANCES MACRON



L'ENGAGEMENT DES NÉGOCIATIONS

Les nouveaux acteurs de la négociation

Le conseil d'entreprise

- Le conseil d'entreprise [...] est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité prévus notamment aux articles L. 1233-24-1, L. 2314-6, L. 2314-12 et L. 2314-27. (art. L. 2321-1 CT)
- L'accord prévu à l'article L. 2321-2 fixe le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations. Cette durée ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieure à un nombre d'heures défini par décret en Conseil d'Etat, en fonction de l'effectif de l'entreprise. (art. L. 2321-4 CT)
- Le cas échéant, l'accord prévu à l'article L. 2321-2 peut fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement. (art. L2321-7 CT)
- L'accord prévu à l'article L. 2321-2 peut fixer la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise. (art. L2321-8 CT)
- La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier score, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin (art. L2321-9)

Les nouveaux acteurs de la négociation

Les entreprises sans délégués syndicaux ou conseil d'entreprise

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. ([art. L. 2232-24 CT](#))

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de membre de la délégation du personnel du comité social et économique mandaté en application de l'article L. 2232-24, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24 peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail. ([art. L.2232-25 CT](#))

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est supérieur à cinquante salariés dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. ([art. L. 2232-26 CT](#))

Les modalités de la négociation

Détermination des thèmes et du calendrier

Dans les conditions prévues au titre IV du livre II de la deuxième partie du présent code, la convention ou l'accord collectif de travail définit :

- 1° Le calendrier des négociations ;
- 2° Les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives. ([art. L. 2222-3 CT](#))

Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2242-1, peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. ([art. L. 2242-10 CT](#))

Lors de la première réunion sont précisés :

- 1° Le lieu et le calendrier de la ou des réunions ;
- 2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise. ([art. L2242-14 CT](#))

Les modalités de la négociation

Accords de méthode

- Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties. Cette convention ou cet accord précise la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8. Cette convention ou cet accord définit les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues. Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. ([art. L2222-3-1 CT](#))

Quelques rappels

Un préambule obligatoire dans les conventions et accords collectifs



«La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

L'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord.» ([art. L2222-3-3 CT](#))

Les conventions et accords collectifs doivent prévoir les conditions de leur suivi



«La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous.

L'absence ou la méconnaissance des conditions ou des clauses mentionnées au premier alinéa n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord.» ([art. L2222-5-1CT](#))



LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION ET L'ARTICULATION ENTRE LES NORMES

La négociation obligatoire d'entreprise

La nouvelle architecture issue des Ordonnances

A l'instar de la Loi El Khomri qui a réorganisé les dispositions du Code du travail en matière de durée du travail , de congés payés et de congés spécifiques , les dispositions relatives à la négociation obligatoire en entreprise sont réorganisées selon la nouvelle architecture :

- « les règles d'ordre public », auquel aucun accord ne peut déroger
- « le champ de la négociation collective », définissant ce qui peut faire l'objet d'une négociation
- « les règles supplétives » qui sont applicables uniquement en l'absence d'accord d'entreprise

La négociation obligatoire d'entreprise

Ordre public

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

- 1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- 2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail. ([art. L. 2242-1 CT](#))

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. ([art. L. 2242-2 CT](#))

La négociation obligatoire d'entreprise

Champ de la négociation collective

Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2242-1, peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. [\(art. L. 2242-10 CT\)](#)

L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-10 précise :

- 1° Les thèmes des négociations de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les thèmes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 ;
- 2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
- 3° Le calendrier et les lieux des réunions ;
- 4° Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- 5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans. [\(art. L. 2242-11 CT\)](#)

Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans. [\(art. L. 2242-12 CT\)](#)

La négociation obligatoire d'entreprise

Champ de la négociation collective

Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2242-1, peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. *(art. L. 2242-10 CT)*

L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-10 précise :

- 1° Les thèmes des négociations de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les thèmes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 ;
- 2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
- 3° Le calendrier et les lieux des réunions ;
- 4° Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- 5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans. *(art. L. 2242-11 CT)*

Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans. *(art. L. 2242-12 CT)*

La négociation obligatoire d'entreprise

Dispositions supplétives

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2242-11 ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage, dans les entreprises mentionnées à ce même article :

- 1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, dans les conditions prévues à la sous-section 2 de la présente section ;
- 2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, dans les conditions prévues à la sous-section 3 de la présente section ;
- 3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, dans les conditions prévues à la sous-section 4 de la présente section [...]. ([art. L. 2242-13 CT](#))

Lors de la première réunion sont précisés :

- 1° Le lieu et le calendrier de la ou des réunions ;
- 2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise. ([art. L. 2242-14 CT](#))

La négociation obligatoire d'entreprise

Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise	Salaires effectifs
	Durée effective et organisation du temps de travail
	Intéressement, participation et épargne salariale
	Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail	Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés
	Egalité femmes / hommes
	Lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
	Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
	Protection sociale complémentaire des salariés
	Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés
	droit à la déconnexion

La négociation obligatoire d'entreprise

<p>Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers dans les entreprises d'au moins 300 salariés</p>	GPEC et prévention des conséquences des mutations économiques
	Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation
	Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages
	Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences
	Déroulement de carrière des salariés assumant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions

La nouvelle répartition des domaines de négociation

Ordre public de branche	Ordre public de branche optionnel	Primauté de l'accord d'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> - salaires minima hiérarchiques - classifications - mutualisation des fonds de financement du paritarisme - mutualisation des fonds de la formation professionnelle - mutualisation de certaines garanties collectives complémentaires - certaines mesures relatives à la durée du travail (horaires d'équivalence, qualification du travail de nuit, certaines dispositions relatives au temps partiel et période de référence en cas de dispositif d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine) - nouvelles mesures ouvertes à la négociation de branche en matière de CDD et d'intérim - égalité professionnelle - conditions et durées de renouvellement de la période d'essai - transferts conventionnels - certains cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice - rémunération minimale du salarié porté et indemnité d'apport d'affaire 	<ul style="list-style-type: none"> - prévention des effets de l'exposition aux 10 risques de pénibilité - insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés - effectifs à partir duquel les DS sont mis en place, nombre de DS et valorisation des parcours syndicaux - primes pour travaux dangereux ou insalubres 	<p style="text-align: center;">Tous les autres domaines</p>

La nouvelle répartition des domaines de négociation

La création d'un principe d'équivalence

les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (*art. L2253-1 CT*)

lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (*art. L. 2253-2 CT*)



LA CONCLUSION ET L'EXÉCUTION DES ACCORDS

Les conditions de validité des accords d'entreprise

L'accord majoritaire

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. ([art. L2232-12 CT](#))

Les conditions de validité des accords d'entreprise

Le référendum à l'initiative de l'employeur

[...] Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations [...] (art. L2232-12 CT)

Les conditions de validité du protocole fixant les modalités du référendum

[...] Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants [...] (art. L2232-12 CT)

Les conditions de validité des accords d'entreprise

Généralisation avancée du caractère majoritaire des accords d'entreprise

Conformément à l'article 17 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, modifiant l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088, les présentes dispositions s'appliquent, dès la publication de la présente ordonnance, aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail (*à savoir les nouveaux accords fusionnant les accords de préservation et de développement de l'emploi nés de la loi El Khomri avec les accords de maintien dans l'emploi et les accords de mobilité interne nés de la loi de sécurisation de l'emploi*).

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1er mai 2018 aux autres accords collectifs.

Les conditions de validité des accords d'entreprise


Les accords dérogatoires

Certains accords collectifs obéissent à un régime particulier , notamment :


- accords préélectoraux (PAP) qui sont soumis par principe à une condition de double majorité ([art. L. 2314-6 CT](#))
- accords relatifs au contenu du PSE qui, pour être valable, doivent obligatoirement avoir recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs ([art. L.1233-24-2](#))
- accords relatifs au CSE qui portent notamment sur le contenu, la périodicité et les modalités des consultations, le nombre de réunions, le niveau des consultations, les délais de consultation, etc. qui ne peuvent être conclus que par accord majoritaire sans référendum, ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité ([art. L. 2312-19 et 2312-55 CT](#))
A noter : ces accords peuvent être négociés depuis la publication de l'ordonnance. Ils s'appliquent alors aux instances représentatives du personnel existantes à la date de leur conclusion.
- accord relatif à la mise en place d'un conseil d'entreprise qui ne peut être conclu que par accord majoritaire sans référendum ([art. L. 2321-2 CT](#))

Quelques rappels

La durée des accords collectifs

-  La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets. ([art. L2222-4 CT](#))

Les règles de révision des accords collectifs

-  I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :
- 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;
 - 2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.
- II. - La validité d'un avenant de révision s'apprécie conformément à la section 3 du chapitre II du titre III du présent livre II ([art. L2261-7-1CT](#))

La réduction du délai de prescription de l'action en nullité d'un accord

Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

1° De la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L. 2231-5, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;

2° De la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Ce délai s'applique sans préjudice des articles L. 1233-24, L. 1235-7-1 et L. 1237-19-8 du code du travail ([art. L. 2262-14 CT](#)).

NOTA : Conformément à l'article 15 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les dispositions du présent article s'appliquent aux conventions ou accords conclus postérieurement à la date de publication de ladite ordonnance.

Lorsqu'une instance a été introduite avant l'entrée en vigueur de ladite ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

Pour les conventions ou accords conclus antérieurement à la publication de la présente ordonnance et pour lesquels aucune instance n'a été introduite avant cette publication, le délai de deux mois mentionné court à compter de cette publication

La modulation par le juge de l'effet de ses décisions dans le temps

En cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement ([art. L. 2262-15 CT](#)).

Merci de votre écoute

Les **JDS**

JDS **avocats**
pour vous conseiller et vous défendre

JDS **formation**
pour les représentants du personnel

JDS **experts CE**
l'analyse économique au service des CE

 **alteo**
l'expertise CHSCT



LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA RUPTURE DU CONTRAT



LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET LES MÉCANISMES DE CONTOURNEMENT

Le périmètre d'appréciation du motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- 1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
 - b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
 - c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
 - d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;
- 2° A des mutations technologiques ;
 - 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
 - 4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise. [...] ([art. L.1233-3 CT](#))

Le périmètre d'appréciation du motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- 1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
 - b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
 - c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
 - d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;
- 2° A des mutations technologiques ;
 - 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
 - 4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise. [...] ([art. L.1233-3 CT](#))

Le périmètre d'appréciation du motif économique

[...] Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.

Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants ([art. L.1233-3 CT](#))

Le périmètre de reclassement et la présentation des offres de reclassement

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'[article L. 2331-1](#) et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. ([art. L1233-4 CT](#))

Le périmètre de construction des catégories professionnelles et d'application des critères d'ordre

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif. En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret. ([art. L. 1233-5 CT](#))

Le congé de mobilité

Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-20, un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur qui a conclu, un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail. ([art. L. 1237-18 CT](#))

L'accord collectif détermine:

- 1 La durée du congé de mobilité;
- 2 Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier;
- 3 Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties;
- 4 L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées;
- 5 Le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité;
- 6 Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel;
- 7 Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique. ([art. L. 1237-18-2 CT](#))

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier du congé de mobilité. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture amiable dans le cadre du congé de mobilité est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation [...] ([art. L. 1237-18-4 CT](#)).

La rupture conventionnelle collective

Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité. *(Art. L. 1237-19 CT)*

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine:

- 1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique;
- 2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective;
- 3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier;
- 4° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ;
- 5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement;
- 6° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif;
- 7° Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés;
- 8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective. *(Art. L. 1237-19-1 CT)*

L'accord pouvant aménager la durée du travail, la rémunération et les conditions de la mobilité interne

Contenu et objet

« I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des salaires minima conventionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

- les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
- les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés. Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place notamment un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine »
(art. L2254-2 CT)

L'accord pouvant aménager la durée du travail, la rémunération et les conditions de la mobilité interne

Effet de l'accord et refus du salarié

« III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.

VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. L'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11.» ([art. L2254-2 CT](#))



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL, INDEMNISATION ET CONTENTIEUX

Introduction de « modèles » de lettre de licenciement

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article et fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie. ([art. L.1232-6 CT](#))

Dispositif similaire introduit pour les petits et grands licenciements pour motif économique :

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie. ([art. L.1233-16 et -42 CT](#))

Introduction pour l'employeur d'un droit à l'erreur sur la motivation du licenciement ?

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat.

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3.

Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12, L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. ([art. L. 1235-2 CT](#))

Revalorisation des indemnités légales de licenciement

L'indemnité légale de licenciement est l'indemnité due au salarié par l'employeur en cas de licenciement (art. L.1234-9 CT). Elle répare le préjudice subi par le salarié du fait de la rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, sauf faute grave ou lourde du salarié.

L'indemnité légale de licenciement indemnise l'ancienneté du salarié en lui octroyant une somme déterminée pour chaque année passée au service de l'entreprise :

- Depuis le 24 septembre 2017, le bénéfice de l'indemnité égale de licenciement s'applique dès que le salarié bénéficie de huit mois d'ancienneté, contre un an auparavant ;
- Depuis le 27 septembre 2017, le montant de l'indemnité légale de licenciement s'élève à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années. Avant cette date, elle s'élevait à un cinquième de mois par année d'ancienneté ;
- Pour les années au-delà de dix ans d'ancienneté, aucune revalorisation n'a été envisagée. Le montant de l'indemnité légale s'élève donc toujours à 1/3 d'un mois de salaire.

(Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017)

Le barème d'indemnisation pour licenciement injustifié

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous. (*art. L.1235-3 CT*)

- **L'indemnité minimale est fixée à 3 mois** pour les salariés comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise employant au moins 11 salariés.
- Cette indemnité minimale est **minorée pour le salarié d'une entreprise de moins de 11 salariés**, jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

Barème applicable dans les entreprises d'au moins 11 salariés

Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	-	1 mois de salaire
1 année d'ancienneté	1 mois de salaire	2 mois de salaire
2 années d'ancienneté	3 mois de salaire	3,5 mois de salaire
3 années d'ancienneté	3 mois de salaire	4 mois de salaire
...
30 années d'ancienneté et au-delà	3 mois de salaire	20 mois de salaire

- L'indemnité maximale augmente d'un mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années pour atteindre 10 mois maximum pour 10 ans d'ancienneté.

A partir de la 11^{ème} année, l'indemnité maximale augmente d'1/2 mois par année d'ancienneté supplémentaire jusqu'au **maximum de 20 mois d'indemnité pour 29 ans d'ancienneté.**

Barème applicable dans les entreprises de moins de 11 salariés

Le plancher est abaissé pour les 10 premières années d'ancienneté

Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	-	1 mois de salaire
1 année d'ancienneté	0,5 mois de salaire	2 mois de salaire
2 années d'ancienneté	0,5 mois de salaire	3,5 mois de salaire
3 années d'ancienneté	1 mois de salaire	4 mois de salaire
4 années d'ancienneté	1 mois de salaire	5 mois de salaire
5 années d'ancienneté	1,5 mois de salaire	6 mois de salaire
6 années d'ancienneté	1,5 mois de salaire	7 mois de salaire
7 années d'ancienneté	2 mois de salaire	8 mois de salaire
8 années d'ancienneté	2 mois de salaire	8 mois de salaire
9 années d'ancienneté	2,5 mois de salaire	9 mois de salaire
10 années d'ancienneté	2,5 mois de salaire	10 mois de salaire

Le plafonnement global de l'indemnisation du salarié

« Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L.1235-12 [ndlr: consultation des IRP en cas de licenciement économique], L. 1235-13 [priorité de réembauche] et L. 1235-15 [carence de l'employeur dans la mise en place des IRP], dans la limite des montants maximaux prévus au présent article. » (art. L.1235-3 CT)

D'autres indemnités réduites :

En cas de :	Indemnités minimales actuelles	Indemnités minimales prévues ordonnances
Licenciement pour inaptitude sans consultation préalable des délégués du personnel/CSE (art. L.1226-15 CT)	douze mois de salaire	six mois (renvoi à l'article L. 1235-3-1 CT)
Nullité du licenciement économique (art. L. 1235-11 CT)	douze mois de salaire	six mois de salaire
Non-respect de la priorité de réembauche (art. 1235-13 CT)	deux mois de salaire	un mois de salaire

Le juge incité à limiter l'indemnisation du salarié

- Pour déterminer le montant de l'indemnité [de licenciement sans cause réelle et sérieuse], le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture. ([art. L. 1235-3 CT](#))
- En cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une liberté ou un droit fondamental, la nullité encourue de la rupture ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés, pour en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation [qu'il fait] de l'indemnité à allouer au salarié, sans préjudice des dispositions de l'article L. 1235-3-1. ([art. L. 1235-2-1 CT](#))

L'exclusion du barème en cas de nullité du licenciement

L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, à un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues aux articles L. 1134-4 et L. 1132-4 ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie, ainsi qu'aux protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L. 1225-71 et L. 1226-13.

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. ([art. L. 1235-3-1 CT](#))

La réduction des délais de recours

Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. *(art. L. 1235-7 CT)*

(...) Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. *(art. L. 1471-1 CT)*

Ce délai de douze mois concerne donc :

- Le licenciement pour motif personnel ;
- Le licenciement pour motif économique
- L'introduction d'une procédure pour faire reconnaître le bien-fondé d'une prise d'acte ;
- La contestation d'une rupture conventionnelle individuelle (Cass. Soc. 10.04.2013, n°11-15651) ou collective ;



VOUS REMERCIENT DE VOTRE ÉCOUTE

POUR TOUT CONTACT

Varvara LEJAN

01 48 96 14 48

vlejan@jdsavocats.com

