

Pages 73 à 108

**AU SOMMAIRE :**

→ **L'ACTUALITÉ  
JURIDIQUE**  
Sommaires  
de jurisprudence  
(n° 010 à n° 021)

PAGE 77

→ **ÉTUDE**  
Les élections des  
représentants du  
personnel au comité  
social et économique  
(3<sup>e</sup> partie) :  
Électorat et éligibilité

PAGE 99

**DOSSIER**

# LES ORDONNANCES (II)

## La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1<sup>re</sup> partie)

PAGE 81

Prix : 7,50 €

**ÉDITORIAL Tir groupé**

Par Laurent Millet - PAGE 75

## 75

ÉDITORIAL

### Tir Groupé

Par Laurent Milet

## 77

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

### SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE

#### DROIT DU TRAVAIL

##### \* Harcèlement

Harcèlement sexuel (n° 010)

##### \* Maternité et paternité

Protection de la grossesse (n° 011)

##### \* Maladie, accident

et inaptitude médicale

Inaptitude médicale (n° 012)

#### Page 78

##### \* Maladie, accident

et inaptitude médicale

Inaptitude médicale (n° 013 et n° 014)

##### \* Travail temporaire

Requalification (n° 015 et n° 016)

#### Page 79

##### \* Contrats aidés

Contrat adultes-relais (n° 017)

##### \* Différents modes de rupture

Rupture conventionnelle (n° 018)

##### \* Comité d'entreprise

Réunions (n° 019)

#### Page 80

##### \* Comité d'entreprise

Subventions (n° 020)

#### PROTECTION SOCIALE

##### \* Accident du travail

Définition (n° 021)

**Besoin d'un ancien numéro ou de souscrire un abonnement ?**

Rendez-vous sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

Rubrique RPDS  
Recherchez, choisissez,  
commandez en quelques clics

### Principales abréviations utilisées dans la revue

#### Tribunaux et institutions

- **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
- **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2<sup>e</sup>** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2<sup>e</sup> chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [[www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr)], rubrique «jurisprudence judiciaire».
- **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

[[www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr)], rubrique jurisprudence administrative.

- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT** : Direction générale du travail.
- **DIRRECTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

#### Publications et revues

- **JO** : Journal officiel, (disponible sur [[www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr)]).
- **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.
- **D** : Recueil Dalloz.
- **Dr ouv.** : Droit ouvrier.
- **Dr soc.** : Droit social.
- **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS** : Liaisons sociales.
- **RDT** : Revue de droit du travail.
- **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS** : Revue pratique de droit social.
- **SSL** : Semaine sociale Lamy.

## 81

DOSSIER

### La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1<sup>re</sup> partie)

Par Aude Le Mire

#### 1 L'ARTICULATION BRANCHE-ENTREPRISE

A – Bloc n° 1 : primauté (relative) de l'accord de branche

B – Bloc n° 2 : primauté possible de l'accord de branche

C – Bloc n° 3 : domaine d'autonomie de l'accord d'entreprise

#### 2 LA REFORTE DE LA NÉGOCIATION

##### OBLIGATOIRE

A – Négociation obligatoire dans l'entreprise

B – Négociation obligatoire dans la branche

#### 3 DU MOUVEMENT DANS LES BRANCHES

A – Nouvelles missions de la branche

B – Procédures d'extension et d'élargissement retouchées

C – Fusion des branches : le ministère du Travail gagne un an

## 97

ÉTUDE

Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (3<sup>e</sup> partie) :

### Électorat et éligibilité

Par Fabrice Signoretto

#### 1 L'ÉLECTORAT

A – Les conditions pour être électeur

B – Cadres dirigeants

C – La liste électorale

D – La publication de la liste électorale

#### 2 L'ÉLIGIBILITÉ

A – Les conditions pour être éligible

B – Les listes des candidats

#### 3 LE NOMBRE DES CANDIDATS

#### AUTRES RUBRIQUES

Rétrospective

page 76

## RPDS

**Revue Pratique de Droit Social**  
Revue mensuelle – 73<sup>e</sup> année  
263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil Cedex

**Directeur :** Maurice Cohen (†),  
*docteur en droit, lauréat de la  
faculté de droit et des sciences  
économiques de Paris.*

**Rédacteur en chef :**  
Laurent Milet, *docteur en  
droit, professeur associé à  
l'université de Paris Sud.*

**Comité de rédaction :**  
Tél. : 01 49 88 68 82  
Fax : 01 49 88 68 67  
Carmen Ahumada, Marie  
Alaman, Mélanie Carles,  
Aude Le Mire, Estelle Suire.

**A collaboré au présent  
numéro :**  
Fabrice Signoretto.

**Secrétaire documentaliste :**  
Patricia Bounnah.

**Mise en page :**  
Cécile Bondeelle.

**Secrétariat de rédaction :**  
Claire Merrien.

**Éditeur :** SA « La Vie Ouvrière »,  
263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil Cedex.

**Directeur de la publication :**  
Simon Gévaudan.

**Prix au numéro :** 7,50 €  
(numéro double : 15 €)

**Pour toute commande et  
abonnement :**  
NSA La Vie Ouvrière,  
263 rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil Cedex.  
Envoi après réception du  
règlement,  
Tél. : 01 49 88 68 07

**Tarif d'abonnement  
incluant l'accès Internet :**  
9 € par mois ou 108 € par an  
(Étranger et Drom-Com : 139 €).

**Copyright :**  
Reproduction totale ou partielle  
soumise à autorisation.

**Imprimé par :**  
RIVET Presse Édition  
87000 Limoges

ISSN : 0399-1148



## Tir groupé

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a imposé la fusion des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT en une seule instance de représentation : le comité social et économique (CSE). Nous avons déjà attiré l'attention de nos lecteurs sur le fait que la mise en place de cette nouvelle instance s'accompagne de toute une série de mesures (cofinancement des expertises, disparition du CHSCT en tant que personne morale, moins d'élus et moins d'heures de délégation, périmètre restreint pour la mise en place des comités d'établissement, etc.) qui vont *de facto* affaiblir les capacités d'intervention collective des salariés en raison notamment de la perte de compétences spécialisées des élus et mandatés qu'elle va entraîner.

Comme cela n'était sans doute pas suffisant, le décret du 29 décembre 2017 et le projet de loi de ratification définitivement adopté le 14 février 2018 en ont encore ajouté en frappant directement les futurs comités à la caisse. C'est ainsi que ces deux textes suppriment le minimum en valeur absolue pour le calcul de la subvention aux activités sociales et culturelles. Celui-ci permettait aux élus, lors de la création du comité de revendiquer le montant le plus élevé des sommes consacrées par l'employeur aux dépenses sociales lors des trois années précédant la mise en place de l'instance. Ce minimum pouvait également être mobilisé lorsque le comité était confronté à une potentielle baisse de ses ressources, suite à des réductions d'effectif de l'entreprise, en exigeant le blocage de la subvention au montant le plus avantageux atteint au cours des trois années précédant sa demande (1). Désormais, les élus devront se contenter du montant de la subvention déterminée par un accord collectif, ou à défaut d'accord, d'un minimum en pourcentage de la masse salariale brute qui ne pourra être inférieur à celui de l'année précédente. Conséquence : les employeurs pourront adapter immédiatement le montant de la subvention à la masse salariale de l'entreprise.

Déjà l'ordonnance du 22 septembre 2017 n'était pas en reste sur la question des subventions du CSE. Elle a en effet modifié la définition de la masse salariale servant de base de calcul aux subventions. Ce n'est plus désormais le compte 641 du plan comptable général qu'il faut prendre en compte (facile à trouver et à contrôler par les élus), mais l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Résultat : les indemnités légales et conventionnelles de licenciement ne sont plus incluses dans la base de calcul, ce qui, là encore, va appauvrir les comités des entreprises frappées par des réductions d'effectif. Et comme cela était sans doute insuffisant, la loi de ratification a également soustrait de la base de calcul les sommes versées aux salariés au titre de l'intéressement et de la participation qui avaient été incluses par les ordonnances à titre de compensation !

Quant à la chambre sociale de la Cour de cassation, se sentant sans doute un peu coupable de ne pas avoir été assez rapide dans la satisfaction des revendications patronales, elle a décidé dans des arrêts rendus le 7 février 2018 d'abandonner sa jurisprudence de compromis sur le compte 641. Elle fait ainsi allégeance au législateur en appliquant directement les solutions les dispositions issues des ordonnances aux comités d'entreprise en cours de mandat alors qu'elles ne sont censées s'appliquer qu'à des personnalités juridiques nouvelles que sont les comités sociaux et économiques.

Le patronat a évidemment tout lieu de se réjouir de ce tir groupé sur les subventions des différents comités car est ainsi en cause ce qu'un législateur et des magistrats mieux inspirés avaient construit depuis bientôt quarante ans.

**Laurent Milet**



Bapouistro

(1) Sur ces jurisprudences, voir M. Cohen et L. Milet, « Le droit des comités d'entreprise », 13<sup>e</sup> éd., LGDJ 2017, n° 1055 et s.

# Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 863 (Mars 2017) au numéro 874 (Février 2018)

## COMITÉ D'ENTREPRISE

- Les consultations annuelles du comité d'entreprise

2017, p. 119 (n° 864)

## COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Les élections au comité social et économique (2<sup>e</sup> partie) : le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

- Les élections au comité social et économique (1<sup>re</sup> partie) : l'obligation d'organiser les élections

2017, p. 387 (n° 872)

## CHÔMAGE

- L'indemnisation du chômage au 1<sup>er</sup> novembre 2017

2017, p. 367 (n° 871)

## CHSCT

- Le CHSCT

2017, p. 255 (n° 868-869)

## CONGÉS DIVERS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »

2017, p. 405 (n° 872)

## CONTRAT DE TRAVAIL

- La rupture conventionnelle du contrat de travail

2017, p. 229 (n° 867)

- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

2017, p. 157 (n° 865)

- CDD : Maintien dans l'entreprise dans l'attente d'une décision de requalification

2017, p. 173 (n° 865)

## DISCRIMINATIONS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »

2017, p. 405 (n° 872)

- L'action de groupe pour discrimination dans les relations de travail

2017, p. 239 (n° 867)

## DIVERS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »

2017, p. 405 (n° 872)

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Les élections au comité social et économique (2<sup>e</sup> partie) : le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

- Les élections au comité social et économique (1<sup>re</sup> partie) : l'obligation d'organiser les élections

2017, p. 387 (n° 872)

## ÉPARGNE SALARIALE

- Les plans d'épargne dans l'entreprise,

2017, p. 317 (n° 870)

- Le compte épargne-temps

2017, p. 241 (n° 867)

- L'intéressement facultatif et la participation obligatoire

2017, p. 183 (n° 866)

## FONCTION PUBLIQUE

- Devenir fonctionnaire

2017, p. 351 (n° 871)

## FORMATION PROFESSIONNELLE

- La validation des acquis de l'expérience

2017, p. 397 (n° 872)

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »

2017, p. 405 (n° 872)

- Formation professionnelle : des nouveautés et des aménagements

2017, p. 89 (n° 863)

## JUSTICE ET TRIBUNAUX

Voir aussi PRUD'HOMMES

- Jurisprudence de droit social 2016-2017

2018, p. 5 (n° 873)

## LICENCIEMENT

- Les licenciements après les ordonnances de sécurisation

2018, p. 45 (n° 874)

- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

2017, p. 157 (n° 865)

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Les licenciements après les ordonnances de sécurisation

2018, p. 45 (n° 874)

- Nouvelles facilités pour les employeurs

2017, p. 99 (n° 863)

## MATERNITÉ, PATERNITÉ

- Congé de paternité et congé de naissance

2017, p. 175 (n° 865)

- Le congé de maternité

2017, p. 139 (n° 864)

## NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Un référendum pour contourner les syndicats

2017, p. 343 (n° 871)

## PRUD'HOMMES

- Les pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation maltraités sur ordonnance

2017, p. 371 (n° 871)

- Mauvais procès (sur le statut de défenseur syndical)

2017, p. 75 (n° 863)

## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Les élections au comité social et économique (2<sup>e</sup> partie) : le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

- Les élections au comité social et économique (1<sup>re</sup> partie) : l'obligation d'organiser les élections

2017, p. 387 (n° 872)

- Le CHSCT

2017, p. 255 (n° 868-869)

- Les consultations annuelles du comité d'entreprise

2017, p. 119 (n° 864)

## SANTÉ AU TRAVAIL

- Le CHSCT

2017, p. 255 (n° 868-869)

- La santé au travail fragilisée

2017, p. 81 (n° 863)

## SALAIRE ET AVANTAGES

- Le compte épargne-temps

2017, p. 241 (n° 867)

- Intéressement facultatif et participation obligatoire

2017, p. 186 (n° 866)

## NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Les ordonnances (I) : Les licenciements après les ordonnances de sécurisation 2018, p. 45 (n° 874)
- Jurisprudence de droit social 2016-2017 2018, p. 5 (n° 873)
- L'épargne salariale (II) 2017, p. 317 (n° 870)
- Le CHSCT 2017, p. 255 (n° 868-869)
- L'épargne salariale (I) 2017, p. 183 (n° 866)
- Les consultations annuelles du comité d'entreprise 2017, p. 119 (n° 864)
- Loi « travail » (3<sup>e</sup> partie) 2017, p. 81 (n° 863)
- Loi « travail » (2<sup>e</sup> partie) 2017, p. 45 (n° 862)

# Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Carmen Ahumada et Laurent Milet.

## DROIT DU TRAVAIL

### Harcèlement

#### Harcèlement sexuel

#### **010** Responsabilité de l'employeur engagée – Absence de mesures préventives et de réaction adaptées pour faire cesser un harcèlement sexuel

Manque à son obligation légale résultant de l'article L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur qui n'a pas pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 de ce Code, notamment en ne mettant pas en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel, et qui n'a pas pris toutes les mesures propres à mettre un terme aux faits dénoncés par la salariée. En l'espèce, bien que l'employeur ait convoqué le CHSCT en réunion extraordinaire et mis en œuvre une enquête interne, la décision de muter l'auteur de faits avait été effectuée un mois et demi après les faits et la salariée s'était vu refuser un changement d'horaires demandé immédiatement après les faits.

(Cass. soc. 13 déc. 2017, n° 16-14999)

**Commentaire :** Rappelons que l'article L. 1153-5 du Code du travail précise que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 (salariés, personnes en formation ou en stage, candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise) sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal.

L'article L. 4121-1 du Code du travail dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L. 4121-2 du Code du travail précise que l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 du même Code sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : éviter les risques ; évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; combattre les risques à la source ; adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; remplacer ce qui

est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ; prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et donner les instructions appropriées aux travailleurs. **CA.**

## Maternité et paternité

### Protection de la grossesse et de la maternité

#### **011** Licenciement pour inaptitude médicale à l'issue du congé de maternité - Lettre de licenciement insuffisamment motivée - Licenciement nul

Selon l'article L. 1232-6 du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement. Et selon l'article L. 1225-4 du même Code, il ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat. L'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement d'une salariée reprenant le travail à l'issue du congé de maternité peuvent constituer un motif conforme à l'article L. 1225-4 du Code du travail qui autorise le licenciement de la salariée en cas d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à la maternité. Toutefois, la lettre de licenciement doit faire expressément état de cette impossibilité. À défaut, le licenciement est nul car il est insuffisamment motivé.

(Cass. soc. 7 déc. 2017, n° 16-23190, sté Reltex)

## Maladie, accident et inaptitude médicale

### Inaptitude médicale

#### **012** Salarié inapte – Indemnité légale de licenciement - Prise en compte de la durée du préavis

En vertu de l'article L. 1226-4, alinéa 3 du Code du travail, en cas de licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle, le préavis n'est pas exécuté et le contrat du travail du salarié est rompu à la date de la notification du licenciement. Dans ce cas, l'intéressé a droit à l'indemnité légale de licenciement, calculée en tenant compte de la durée théorique du préavis qui aurait été dû

si le salarié avait été licencié pour un autre motif. Cette disposition s'applique à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables.

Ne respecte pas ces dispositions les juges qui ont exclu la période de préavis du calcul de l'indemnité due au salarié.

(Cass. soc. 22 nov. 2017, n° 16-13883, sté LGI industrie)

**Précision :** Le salarié victime d'un accident de trajet et déclaré inapte à son poste par le médecin du travail avait été licencié. Il avait saisi le conseil de Prud'hommes d'une demande de paiement d'un complément d'indemnité de licenciement au motif que l'indemnité devait être calculée, selon lui, en tenant en compte de la période de préavis. La Cour de cassation lui a donné raison contre les juges du fond : la durée de préavis qui aurait dû être exécutée doit être retenue dans l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement. **CA.**

### 013 Inaptitude physique d'origine non professionnelle - Licenciement abusif - Droit à l'indemnité de préavis

L'indemnité de préavis est due au salarié déclaré inapte à son poste dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

(Cass. soc. 7 déc. 2017, n° 16-22276, sté Be Girl)

**Commentaire :** Depuis 2012, en application de l'article L. 1226-4 du Code du travail, en cas de licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle, le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. En l'espèce, les juges du fond avaient considéré que la rédaction de l'article L. 1226-4 faisait obstacle à l'application de la jurisprudence constante de la Cour de cassation, selon laquelle l'indemnité compensatrice de préavis est due au salarié dont le licenciement pour inaptitude physique est jugé abusif. La Cour de cassation censure cette décision. **CA.**

### 014 Défaut de reclassement ou de licenciement - Délai de reprise de paiement du salaire

Le délai d'un mois, à l'issue duquel l'employeur doit reprendre le versement du salaire à défaut de reclassement ou licenciement du salarié déclaré inapte après recours contre un premier avis d'aptitude, court à compter de la décision d'inaptitude. La substitution à l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail d'une décision d'inaptitude physique de l'inspecteur du travail ne fait pas naître rétroactivement l'obligation par l'employeur de reprendre le paiement du salaire. Cette obligation ne s'impose qu'à l'issue du délai d'un mois suivant la date à laquelle l'inspecteur du travail a pris cette décision.

(Cass. soc. 20 déc. 2017 n° 15-28367, sté Efidis)

**Commentaire :** En l'espèce, le recours a été introduit avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017. La procédure de recours contre les décisions du médecin du travail a été modifiée par la loi n° 2016-1088 du 6 août 2016 ainsi que par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les recours contre les décisions du médecin du travail relèvent de la compétence du conseil de

prud'hommes saisi en référé. À notre avis, la décision de la Cour de cassation, dans l'arrêt du 20 décembre 2017, est transposable pour l'interprétation des nouvelles dispositions. En effet, la décision prise à l'issue du recours auprès du juge prud'homal se substitue à celle du médecin du travail. Ainsi, lorsque l'avis d'aptitude physique pris par le médecin du travail fait l'objet d'un recours et si le salarié est déclaré inapte, le délai d'un mois, à l'issue duquel le versement de son salaire doit être repris, court à compter de la décision d'inaptitude du juge prud'homal. **CA.**

## Travail temporaire Requalification

### 015 Requalification des missions en un contrat à durée indéterminée – Le droit à l'emploi ne justifie pas la poursuite du contrat de travail - Droit à des indemnités

Le droit à l'emploi ne constitue pas une liberté fondamentale qui justifierait la poursuite du contrat de travail au-delà du terme de la mission de travail temporaire en cas d'action en requalification en contrat à durée indéterminée quand bien même la requalification des contrats de missions temporaires aurait été demandée après l'arrivée du terme du dernier contrat de mission du salarié.

(Cass. soc. 21 sept. 2017, n° 16-20270, sté Adecco)

**Commentaire :** En l'espèce, le salarié aurait dû demander des indemnités pour licenciement injustifié et non pas sa réintégration pour licenciement nul. Rappelons que pour qu'un licenciement soit jugé nul et ouvre droit au salarié à réintégration dans l'entreprise, il faut qu'un texte prévoit expressément la nullité ou qu'il y ait eu, de la part de l'employeur, violation d'une liberté fondamentale. Pour la Cour de cassation, le droit à l'emploi n'en est pas une qui justifierait la poursuite du contrat en cas d'action en requalification en contrat à durée indéterminée. **CA.**

### 016 Requalification de contrats de mission en contrat à durée indéterminée – Droit aux dommages et intérêts pour le salarié qui n'a pas pu bénéficier du plan de sauvegarde de l'emploi

Une cour d'appel ne peut pas débouter un salarié ayant obtenu la requalification de ses contrats à durée déterminée et de ses contrats de mission en contrat à durée indéterminée, de ses demandes de dommages et intérêts au titre du préjudice correspondant à la perte de chance de bénéficier des mesures prévues au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), sans rechercher si le salarié affecté sur le site depuis le 6 septembre 2010 ne pouvait pas bénéficier des mesures du PSE adoptées dans ce cadre le 20 octobre suivant.

(Cass. soc. 10 janv. 2018, n° 16-21245)

**Commentaire :** En l'espèce, l'intéressé avait cumulé, pendant plusieurs années et pour une même entreprise, plusieurs contrats à durée déterminée et contrats de mission, sur différents sites. Il a obtenu la requalification de ses contrats en contrat à durée indéterminée et a réclamé des dommages et intérêts pour perte de chance

de bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par un PSE adopté le 20 octobre 2010, à une période où il était affecté sur le site concerné dans le cadre d'un contrat de mission du 6 septembre au 31 décembre 2010. Le salarié faisait valoir qu'il avait été exclu du bénéfice du PSE par la faute de l'employeur ayant conclu des contrats irréguliers, et notamment du droit à l'indemnité supralégale accordée aux salariés licenciés dans le cadre de ce plan. La cour d'appel l'a débouté, mais la Cour de cassation censure cette décision en précisant que la cour d'appel aurait dû vérifier si le salarié était présent dans l'entreprise au moment du PSE et s'il était affecté au site où avait été mis en œuvre le PSE lors de son déclenchement. Dans l'affirmative, l'intéressé était en droit de demander des dommages et intérêts. **CA.**

## Contrats aidés

### Contrat adultes-relais

#### **017** Durée du contrat – Durée légale de trois ans n'étant pas une durée minimale.

En vertu de l'article L. 5134-103 du Code du travail, le contrat relatif à des activités d'adultes-relais est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3, dans la limite d'une durée de trois ans, renouvelable une fois. Il a été jugé qu'aucun texte n'impose une durée minimale pour le contrat adultes-relais conclu à durée déterminée. La limite de trois ans prévue par l'article L. 5134-103 du Code du travail doit être considérée comme une limite maximale autorisant l'employeur à conclure un contrat d'une durée totale inférieure.

(Cass. soc. 18 janv. 2018, n° 16-18956)

## Différents modes de rupture

### Rupture conventionnelle

#### **018** Demande d'homologation avant l'expiration du délai de rétractation – Nullité de la convention de rupture

Selon l'article L. 1237-13, alinéa 3 du Code du travail, à compter de la date de la signature de la convention de rupture par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Selon l'article L. 1237-14, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative.

Il résulte de l'application combinée de ces deux articles qu'aucune des parties à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours.

Ayant relevé que la demande d'homologation de la rupture conventionnelle avait été adressée à la Direccte avant l'expiration du délai de rétractation, la cour d'appel a, à juste titre, jugé nulle et de nul effet la convention de rupture et condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. soc. 6 déc. 2017, n° 16-16851, sté Paris meuble)

## Comité d'entreprise

### Réunions

#### **019** Réunions du comité trop éloignées des lieux de travail – Employeur commettant un abus de droit

Convoquer systématiquement les réunions du comité d'entreprise au siège de la société éloigné de plus de 500 km du lieu de travail des élus, constitue un abus de droit pour l'employeur. En effet, cela entraîne des inconvénients sérieux, dus notamment au temps passé dans les transports, pour les élus et l'instance.

(Appel Chambéry, 21 nov. 2017, n° 16/00040, SA Sancellemoz)

**Commentaire :** Le Code du travail ne traite pas expressément du lieu des réunions du comité d'entreprise (CE). Il est toutefois admis que l'employeur décide du lieu de la réunion. Il n'est d'ailleurs pas obligé de tenir systématiquement la réunion du CE au même endroit, sauf disposition du règlement intérieur qui l'imposerait. Dans les entreprises ayant des établissements répartis sur tout le territoire, il n'est pas rare que l'éloignement des différents sites pose des problèmes lorsqu'il faut réunir le comité. S'il est de principe que la réunion du CE se tient au lieu choisi par l'employeur, encore faut-il que ce choix ne soit pas constitutif d'abus. Et surtout qu'il ne s'agisse pas d'une manœuvre destinée à éloigner les élus de la collectivité de travail qu'ils représentent.

Un employeur avait décidé de réunir chaque mois en région parisienne, à Puteaux (siège social), les élus du CE regroupant des établissements situés en Haute-Savoie. Les deux établissements étaient distants entre eux de 60 km mais éloignés de 550 km à plus de 600 km de Puteaux. Les élus concernés amenés à se déplacer soulevaient que le changement de lieu de réunion impliquait une modification de leurs conditions de travail, de la fatigue supplémentaire, un allongement du temps passé, une désorganisation des équipes et du travail du comité. Cela d'autant plus que les réunions s'étaient tenues jusqu'alors en Haute-Savoie sans difficulté majeure.

Les juges appelés à examiner l'affaire ont d'abord noté que l'employeur n'avait pas véritablement cherché de solutions alternatives, «telles qu'une alternance des séances entre Puteaux et le plateau d'Assy, la mise en place de la visioconférence, la prise en charge de nuits d'hôtel en cas de réunions longues, etc.», alors que le coût des transports des élus du plateau d'Assy à Puteaux s'avère à la longue élevé». Les juges ont donc considéré que le fait de réunir systématiquement le comité d'entreprise à Puteaux constituait un abus de droit pour l'employeur. Cela entraînait des inconvénients sérieux, dus au temps passé dans les transports, pour les élus et l'instance et pouvait dissuader des candidatures pour le CE. Ils ont ordonné à l'employeur de reprendre les réunions du CE sur le site en Haute-Savoie sous astreinte de 20 000 euros par mois de retard. **LM.**

## Subventions

### 020 Subvention aux activités sociales et culturelles et subvention de fonctionnement – Base de calcul - Masse salariale brute au sens de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale

Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise comme de la contribution aux activités sociales et culturelles, s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Il résulte des articles L. 1251-24 et L. 8241-1 du Code du travail que les salariés mis à disposition ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectif et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés. Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition. Il en découle que la rémunération versée

aux salariés mis à disposition par leur employeur n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles.

C'est à bon droit qu'une cour d'appel a refusé d'intégrer dans la masse salariale brute les provisions sur congés payés, les indemnités légales et conventionnelles de licenciement et les indemnités de retraite, ainsi que les rémunérations versées aux salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, toutes sommes qui ne figurent pas dans la déclaration annuelle des données sociales de l'entreprise.

(Cass. soc. 7 févr. 2018, n° 16-24231, Comité d'entreprise de l'UES Atos intégration c/ sté Atos consulting)

**Précision:** La chambre sociale de la Cour de cassation abandonne avec cet arrêt la référence au compte 641 du plan comptable général comme base de calcul des subventions du comité d'entreprise au profit de la référence à l'article L. 242-1 du Code de Sécurité sociale, ce qui sera moins avantageux pour les comités. Elle devance ainsi, sans que cela soit vraiment nécessaire, la législation qui est ou sera applicable au nouveau comité social et économique. Voir notre éditorial critique, page 75 du présent numéro. **LM.**

## PROTECTION SOCIALE

## Accident du travail

### Définition

### 021 Accident dans l'entreprise – salarié mis à pied – contrat de travail suspendu – accident de droit commun

Le décès d'une salariée des suites d'un malaise dans les locaux de l'entreprise ne constitue pas un accident du travail si l'intéressée s'était rendue de son propre chef au siège de celle-ci alors que son contrat de travail était suspendu en raison d'une mise à pied prononcée par son chef d'exploitation sur le chantier auquel la victime était affectée.

(Cass. soc. 21 sept. 2017, n° 16-17580)

**Commentaire:** En principe, la reconnaissance du caractère professionnel d'un accident suppose un contrat de travail en cours d'exécution. C'est pourquoi l'accident survenu pendant une période de suspension du contrat ne peut être, en principe, qualifié d'accident du travail: accidents survenus pendant une grève (Cass. soc. 13 mars 1969, bull. n° 185), pendant les congés payés (Cass. soc. 9 nov. 1976, n° 75-14401), pendant un arrêt maladie (Cass. soc. 12 déc. 1957, *Dr Ouv.* 1958-221). Il en est de même pour l'accident de trajet (notamment Cass. soc. 4 oct. 1979, n° 78-13802). Dans les deux cas, le salarié n'est pas sous la subordination de l'employeur. La jurisprudence de la Cour de cassation admet cependant que l'accident survenu dans les locaux de l'entreprise est un accident du travail si le salarié s'y est rendu pour

répondre à une convocation de son employeur. Les juges n'ont pas alors à exiger que le contrat de travail soit en cours d'exécution, puisque l'intéressé n'a fait que se placer sous l'autorité et la dépendance du chef d'entreprise (Cass. soc. 11 juill. 1996, *Dr soc.* 1996, p. 990, obs. L. Millet).

Ce critère de l'autorité de l'employeur est cependant trop strict comme le montre la solution sévère retenue par l'arrêt commenté. En l'espèce, la salariée s'était rendue à l'entreprise, suite à une mise à pied prononcée par son chef de chantier, pour rencontrer la secrétaire élue du CHSCT de l'entreprise qui lui avait proposé de venir pour examiner sa situation. Les juges ont dès lors considéré que l'intéressée avait accompli, de sa propre initiative, un acte qu'aucune injonction de son employeur ni nécessité de son service ne lui imposait.

Or, même s'il ne répondait pas directement à une injonction de son employeur, le déplacement de la salariée n'était pas dépourvu de tout lien avec le travail dans la mesure où elle se trouvait dans l'entreprise. Il est en effet indéniable que certains déplacements, à l'instar de celui effectuée par cette salariée, sont imposés par le travail alors que le contrat ne fait pas l'objet d'une exécution directe. Pour admettre le caractère professionnel de tels accidents, nous pensons qu'il conviendrait d'admettre que l'accident pouvant survenir dans l'entreprise, ou sur le trajet entre l'entreprise et le domicile du salarié, est un risque de l'emploi qui ne doit pas être confondu avec le critère de l'autorité de l'employeur. Or, c'est précisément ce que font les caisses de Sécurité sociale et les juges lorsqu'ils n'accordent la protection qu'au salarié venant à l'entreprise afin de se placer sous la subordination de l'employeur pour répondre à une convocation de celui-ci. **LM.**

# La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1<sup>re</sup> partie)

Par Aude Le Mire



## → Sachez-le vite

L'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise est complètement revue pour asseoir la primauté de l'accord d'entreprise. Les ordonnances distribuent la négociation collective en trois blocs de compétences, où, malgré tout, l'accord de branche n'est pas certain de prévaloir. Un accord d'entreprise peut s'appliquer dans les domaines où la branche a la primauté à condition d'assurer des garanties équivalentes.

À l'image de ce qui a été institué pour la durée du travail, la négociation obligatoire dans l'entreprise ou la branche, est restructurée. Dès lors qu'ils respectent un socle de règles impératives, les négociateurs peuvent adapter thèmes, périodicités etc. En l'absence d'accord collectif organisant ainsi la négociation dans l'entreprise ou dans la branche, les parties à la négociation sont soumises à un ensemble d'obligations beaucoup plus riche et détaillé.

Au niveau de la branche professionnelle, dont les missions ont été précisées à nouveau, il faut signaler la modification des procédures d'élargissement et d'extension – cette dernière pouvant être empêchée pour le nouveau motif d'atteinte excessive à la concurrence – et l'accélération possible du processus de fusion des branches.

Il n'est pas nécessaire de faire de longues présentations. La nouvelle réforme de la négociation collective justifie le nom de loi « travail XXL » attribué aux ordonnances Macron, qui prolongent l'esprit de la loi du 8 août 2016 et en accentuent les traits. Plusieurs chantiers ont été poursuivis dont celui, entamé depuis longtemps il est vrai, de l'inversion de la hiérarchie des normes, où comment l'accord collectif dont le champ d'application est le plus réduit va finalement faire sa loi.

L'édification d'un accord d'entreprise superstar et la multiplication des moyens donnés aux entreprises de se doter d'un tel accord, avec ou sans délégués syndicaux, avec ou sans négociation, avec ou sans souci de l'existence de droits contractuels, augmentent la capacité d'autoréglementation de l'entreprise. Celle-ci va pouvoir se libérer et adapter bon nombre de règles à sa réalité.

Les salariés et les protections dont l'état de subordination nécessite le maintien, sont devenus une préoccupation mineure (1).

Nous présentons ici les nouvelles dispositions relatives à l'articulation des accords branche/entreprise, aux négociations obligatoires et aux missions et fusion des branches professionnelles. Nous traiterons dans une seconde partie de la négociation en l'absence de délégués syndicaux, de la validité des accords collectifs et de la « sécurisation » judiciaire dont ils sont l'objet.

(1) Voir M. L. Morin, « Derrière le pragmatisme des ordonnances, la perversion des droits fondamentaux », *Dr ouv. oct. 2017*, p. 590. Voir également L. Milet, « Le sens de la réforme », *RPDS 2017*, n° 870, p. 307.

## Plan

**1 L'articulation branche-entreprise p. 82**

- A – Bloc n° 1 : primauté (relative) de l'accord de branche p. 82
- B – Bloc n° 2 : primauté possible de l'accord de branche p. 84
- C – Bloc n° 3 : domaine d'autonomie de l'accord d'entreprise p. 85

**2 La refonte de la négociation obligatoire p. 89**

- A – Négociation obligatoire dans l'entreprise p. 89
- B – Négociation obligatoire dans la branche p. 93

**3 Du mouvement dans les branches p. 96**

- A – Nouvelle définition des missions de la branche p. 96
- B – Procédures d'extension et d'élargissement retouchées p. 96
- C – Fusion des branches : le ministère du Travail gagne un an p. 97

**Encadrés :**

- Verrouillage des accords nationaux professionnels p. 86
- Saisine du Conseil Constitutionnel p. 87
- Le sens des mots p. 88
- Principe de faveur : il n'est pas complètement enterré p. 88
- Désignation d'un délégué syndical : ce qui change p. 90
- Négociation sur les salaires effectifs « hors calendrier » p. 91
- Rôle des syndicats p. 92
- Suppression de l'obligation de négocier sur le contrat de génération p. 93
- Rémunération des salariés participant aux négociations de branche p. 98

**Tableaux :**

- Primauté de l'accord d'entreprise et durée du travail p. 86

**Infographies**

- Blocs de négociation p. 87
- Négociations obligatoires dans l'entreprise p. 94
- Négociations obligatoires dans la branche p. 95

# 1 La nouvelle articulation branche/entreprise

Textes : Ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 (Art. 1) ;  
Ordonnance n° 2017-1718 du 20 déc. 2017.

Les rapports entre les accords collectifs – c'est-à-dire la façon dont ils s'articulent, l'application d'un accord plutôt qu'un autre – sont de plus en plus liés aux thèmes abordés. En effet, les ordonnances organisent la négociation par blocs de « compétences ». On ne peut toutefois pas parler de spécialisation des niveaux de négociation puisque, dans une matière où la branche s'impose a priori, l'entreprise peut proposer des garanties au moins équivalentes. Ce qui implique de procéder à la comparaison d'accords de niveaux différents selon une méthode qui reste à définir.

L'inversion de la hiérarchie des normes se poursuit. En effet, l'entreprise est le niveau de négociation favorisé. L'impérativité de l'accord de branche faiblit ; il ne s'impose désormais que dans les matières listées par la loi <sup>(1)</sup>.

Le principe de faveur ne figure pas dans les nouveaux textes régissant l'articulation branche/entreprise. La notion d'équivalence qui lui est substituée devra être précisée par les juges.

La négociation collective est divisée en trois blocs.

❑ **Le bloc n° 1** comporte les garanties définies par la branche professionnelle. Dans ces matières, l'accord de branche s'impose à l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes <sup>(2)</sup>. À défaut d'accord de branche, la loi s'applique.

❑ **Le bloc n° 2** rassemble les matières pour lesquelles les négociateurs de branche peuvent décider d'imposer l'application de l'accord aux

accords d'entreprise postérieurs <sup>(3)</sup>. Ces derniers ne peuvent pas comporter des dispositions différentes sauf à assurer des garanties équivalentes.

❑ **Le bloc n° 3** est constitué des autres matières. Dans celles-ci, les dispositions de l'accord d'entreprise, qu'il soit antérieur ou postérieur, prévalent sur celles de l'accord de branche. L'accord de branche ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise <sup>(4)</sup>. On parle de supplétivité de l'accord de branche.

**À noter :** les accords dont le champ géographique ou professionnel est plus large que ceux de la branche, à savoir l'accord national interprofessionnel, l'accord professionnel national etc. ont été réintroduits dans les articles L. 2253-1 et L. 2253-2. Ils ont la même place que l'accord de branche vis-à-vis de l'accord d'entreprise

## A - Bloc n° 1 : Primauté (relative) de l'accord de branche

Selon le nouveau texte du Code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut définir en particulier les garanties des salariés dans les 13 matières dans lesquelles la convention de branche prévaut sur la convention d'entreprise que celle-ci soit antérieure ou postérieure (voir p. 87). Sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes <sup>(5)</sup>.

Il en résulte que la primauté de l'accord de branche dans les matières énoncées n'est pas absolue. Un accord d'entreprise pourra être applicable s'il

(1) Voir F. Canut, « L'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise : entre continuité et ruptures », *Dr Ouv.* févr. 2018, p. 61.

(2) Art. L. 2253-1 nouveau du C. trav.

(3) Art. L. 2253-2 nouveau du C. trav.

(4) Art. L. 2253-3 nouveau du C. trav.

(5) Art. L. 2253-1 nouveau du C. trav.

contient des garanties analogues. Les négociateurs au niveau de l'entreprise gardent une marge de manœuvre par rapport à ce qui est fixé dans la branche.

### a) Matières concernées

Le bloc n° 1 regroupe :

➤ des matières déjà «réservées» à la branche par l'ancien article L. 2253-3 : les salaires minima, les classifications, les garanties collectives complémentaires, l'égalité femmes-hommes, la formation professionnelle. Sur ces sujets, les accords d'entreprise ne pouvaient pas déroger en moins favorable aux clauses conventionnelles de branche (6) ;

➤ des thèmes pour lesquels des règles pouvaient être fixées exclusivement par un accord de branche étendu, ou par la loi (les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai, par exemple) ;

➤ des thèmes de négociation nouveaux : la mutualisation des fonds de financement du paritarisme, les mesures relatives aux contrats à durée déterminée (CDD) et contrat d'intérim (sur lesquelles il était impossible de négocier avant l'ordonnance n° 2017-1385), les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier et les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail.

La prévention de la pénibilité a été «rétrogradée» au bloc n° 2.

### b) Principes d'articulation

Dans les treize matières du bloc n° 1, l'accord de branche s'impose mais ne s'applique pas coûte que coûte. Un accord d'entreprise peut prévoir des droits différents. La situation de concours d'accords qui en résulte se solde par l'application de l'accord d'entreprise si celui-ci propose des garanties au moins équivalentes. Cette notion floue nécessite l'éclairage des juges.

«Au moins équivalent» n'est pas identique à «plus favorable». Cette dernière formule signifie «égal ou supérieur», si bien que l'exigence d'un «mieux» est remplacée par l'exigence

(6) En matière de salaire, un accord d'entreprise pouvait prévoir des modalités d'application différentes (Art. L. 2253-4 du C. trav.).

d'un «au moins égal». La notion semble faire appel à la recherche d'un équilibre préservé et non pas à celle d'une amélioration.

Cette nouvelle formule va conduire à des contentieux. Les juges seront amenés à apporter des précisions qui ne seront pas forcément aisées (7). Selon les plus convaincus (8), l'appréciation du caractère équivalent des garanties renforcera la fonction de plancher de la négociation de branche, tout en laissant des possibilités larges de négociation d'entreprise sur les sujets en cause.

### c) Quelle méthode de comparaison ?

#### 1. Méthode de comparaison antérieure : application du principe de faveur

Une entreprise peut avoir négocié sa propre convention tout en se trouvant dans le champ d'application d'une convention de branche. Lorsque deux conventions de niveaux différents sont en concours, c'est-à-dire simultanément applicables, il n'est pas possible de cumuler des avantages. Seules les dispositions les plus favorables s'appliquent. Pour identifier la disposition applicable, les juges ont dégagé deux principes : le fait de mettre en balance des normes ayant le même objet ou la même cause (donc la même finalité) (9) et le fait de considérer non pas l'intérêt d'un salarié pris individuellement mais l'intérêt collectif.

Sur le premier point, la Cour de cassation avait fait une exception, en opérant une comparaison plus globale entre un accord collectif d'entreprise et un avenant modificatif. Elle avait jugé qu'était globalement plus favorable l'avenant qui comportait, en contrepartie de la réduction de moitié d'une prime semestrielle, un engagement de

(7) «Discerner le plus favorable n'était pas toujours simple, l'équivalent sera plus difficile encore», selon G. Béliet, «Négociation collective: la probable ineffectivité de la réforme», SSL suppl. du 13 nov. 2017, n° 1790.

(8) P. Quinqueton, «les branches professionnelles restent des lieux de négociation sociale», SSL suppl. du 13 nov. 2017, n° 1790.

(9) Ass. Plén. 18 mars 1988, n° 84-40083.

maintenir l'emploi et l'octroi d'une prime de résultat (10).

La comparaison par avantages ayant le même objet implique de découper finement un accord en conférant à ses dispositions un maximum d'indépendance (11). Envisager l'accord de façon globale conduit inévitablement à réduire le cumul d'avantages.

#### 2. Mise en œuvre de la règle d'équivalence

Le choix de la formule «garanties au moins équivalentes» remet en cause la comparaison par avantages ayant le même objet ou la même cause (12). La question est de savoir dans quelle mesure. Le rapport au Président de la République (13) préconisait une appréciation de l'équivalence «domaine par domaine» et ainsi semblait aller vers une comparaison plus globale. La loi de ratification des ordonnances énonce que l'équivalence des garanties «s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière» (14).

Identifier ce qu'est une matière ne semble pas trop problématique si l'on s'en tient au sens du mot «matière» utilisé par les articles L. 2253-1 et L. 2253-3 qui définissent les blocs de compétences : les salaires minima hiérarchiques en sont une, l'égalité professionnelle femmes/hommes une autre, de même les mesures (négociables) relatives aux contrats à durée indéterminée et aux contrats d'intérim, ou encore, issue du bloc n° 2, les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

(10) Cass. soc. 19 févr. 1997, n° 94-45286, Géophysique. Les salariés pouvaient à cette époque refuser l'application d'un avenant régressif dès lors que ce dernier n'avait pas été signé par tous les signataires de l'accord initial.

(11) Par exemple, une prime de 13<sup>e</sup> mois n'a pas le même objet qu'un 13<sup>e</sup> mois mensualisé : Cass. soc. 13 juin 2012, n° 10-27395.

(12) G. Auzero «Conventions d'entreprise et conventions de branche», Dr Soc. 2017 p. 1018.

(13) Rapport au Président de la République relatif à l'ord. n° 2017-1718 du 20 déc. 2017.

(14) Art. L. 2253-1 in fine et L. 2253-2, al. 2 nouveaux du C. trav.

D'autre part, on doit donc considérer que comparer des avantages ou garanties se rapportant à des matières différentes n'est pas possible. Le décloisonnement des dispositions d'un accord devrait rester limité.

Par exemple, les différentes mesures prises pour obtenir dans les entreprises une situation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peuvent pas être mises en balance avec celles qui concernent les CDD.

En revanche au sein de l'ensemble des mesures visant l'égalité professionnelle, l'accord d'entreprise peut minorer certaines mesures mises en place par l'accord de branche (par exemple, liées à l'embauche ou aux conditions de travail) à condition de compenser par d'autres mesures plus avantageuses (en matière de formation et de promotion).

Le principe de ne pas mettre en balance des matières différentes permet de mettre à l'abri certains minima de branche, tels que les salaires minima hiérarchiques, dont on ne voit pas ce qui pourrait constituer «*l'ensemble de garanties*» s'y rapportant <sup>(15)</sup>.

Il reste tout de même à savoir si des stipulations empruntant à la fois aux thèmes ouverts à la négociation et aux dispositions légales peuvent être considérées comme faisant partie des garanties se rapportant à la même matière. Par exemple, un accord d'entreprise qui fixerait une durée totale de CDD plus importante que celle prévue dans l'accord de branche mais augmenterait la prime de précarité, laquelle relève de la loi, pourrait-il être considéré comme assurant des garanties équivalentes et s'appliquer?

Avec la nouvelle législation, il incombe selon nous aux juges de :

– donner un contour à la notion

*(15) Il ne devrait pas être possible de toute façon de «marchander» sur des matières pour lesquelles la branche a pour mission de fixer des garanties minimales: les minima hiérarchiques, la durée minimale du travail à temps partiel, le nombre maximal de renouvellement des contrats précaires, etc.*

*F. Canut, art. précité.*

d'équivalence et éventuellement au terme «garantie», distinct du terme «avantage»;

– d'explicitier la méthode de comparaison qui a été choisie par la loi de ratification.

## **d) Effets du glissement de certaines matières dans le bloc n° 1**

### **1. Effet du glissement de la branche au bloc n° 1**

En glissant dans le bloc n° 1, les matières qui étaient ouvertes à la négociation de branche uniquement s'exposent à la négociation d'entreprise <sup>(16)</sup>.

**Exemple:** l'article L. 1221-21 du Code du travail dispose que la période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit, lequel accord fixe alors les conditions et les durées de renouvellement. Avant d'être positionné dans les matières où l'accord de branche prévaut, il n'était pas permis à des négociateurs d'entreprise de fixer leurs règles. Ce ne serait plus le cas aujourd'hui. Les négociateurs d'entreprise pourront fixer des dispositions, rentrant en concours avec celles des accords de branche et susceptibles de s'appliquer si elles sont jugées au moins équivalentes.

### **2. Effets du glissement de la loi au bloc n° 1**

Certaines matières relevaient de la loi et peuvent être maintenant déterminées par la branche.

Des dérogations à la loi sont possibles via l'accord de branche, mais aussi via un accord signé dans l'entreprise (éventuellement sans délégués syndicaux).

Lorsqu'il n'existe pas de dispositions conventionnelles dans ces matières, la loi s'applique. Les accords signés au niveau de l'entreprise doivent la respecter. L'absence de convention de branche peut paradoxalement mieux protéger les salariés.

**Exemple:** Concernant les CDD, ne relèvent plus uniquement de la loi que les cas de recours et la prime de précarité. D'autres points – durée du

*(16) G. Auzero, précité.*

contrat, nombre de renouvellements possibles, délai séparant deux contrats et non application du délai de carence - peuvent maintenant être fixés par la branche, et par ricochet être mis en balance avec d'autres «garanties» par un accord d'entreprise. La négociation par accord d'entreprise de la durée du CDD paraît envisageable: si celle-ci est augmentée mais compensée par l'allongement du délai de carence entre deux contrats, l'accord d'entreprise pourrait être considéré comme assurant des garanties équivalentes aux garanties définies par l'accord de branche.

## **B - Bloc n° 2: Primauté possible de l'accord de branche**

Le deuxième bloc comprend quatre matières pour lesquelles les dispositions définies par une convention de branche (ou d'un accord couvrant un champ professionnel ou géographique plus large) peuvent l'emporter sur les dispositions conclues au niveau de l'entreprise, à condition qu'elles le prévoient par une clause explicite (voir notre synthèse p.87).

Autrement dit, dans ces matières, l'accord de branche peut verrouiller ses dispositions. Force est de constater que la liste n'est pas longue et ne contient pas les thèmes de prédilection des entreprises. D'autre part la faculté de contraindre l'accord d'entreprise est limitée.

### **a) Principes d'articulation**

Dans ces matières, si la convention de branche le stipule expressément, l'accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut pas comporter de dispositions différentes sauf s'il assure des garanties au moins équivalentes <sup>(17)</sup>.

Ainsi, la prévalence de l'accord de branche est limitée de deux façons :

➤ l'accord d'entreprise s'applique s'il assure des garanties au moins équivalentes (voir ci-dessus);

➤ les clauses de verrouillage n'agissent que sur les accords d'entreprise postérieurs à l'accord de branche. Il n'y a pas d'obligation pour un accord d'entreprise

*(17) Art. L. 2253-2 du C. trav.*

existant de se mettre à niveau quand un accord de branche comportant des dispositions ayant le même objet est conclu<sup>(18)</sup>. L'accord d'entreprise peut continuer à s'appliquer. Les salariés qu'il couvre sont-ils alors en droit de demander le bénéfice des dispositions de branche plus favorables? Oui, si on considère, comme certains auteurs, que cette situation de concours d'accords est réglée de manière traditionnelle par le principe de faveur.

**Exemple:** un accord de branche sur le droit syndical prévoit la désignation de délégués syndicaux (DS) dès 25 salariés et précise que les entreprises n'ont pas la faculté de déroger à cette règle.

- **Accords postérieurs:** L'accord de branche interdit aux accords d'entreprise postérieurs de comporter des clauses différentes. Les négociateurs d'entreprise doivent donc s'abstenir de fixer une règle sur l'effectif minimum pour la désignation d'un DS, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties équivalentes. Peuvent-ils alors maintenir la désignation d'un DS à compter de 50 salariés en augmentant le nombre d'heures de délégation et en renforçant les obligations de l'employeur en matière de valorisation des expériences à l'issue du mandat?

- **Accords antérieurs:** Si un accord d'entreprise antérieur prévoit dans ses dispositions la désignation d'un délégué à compter de 50 salariés (simple réplique de la loi), il s'applique. Les salariés de l'entreprise peuvent demander le bénéfice des dispositions de branche plus avantageuses si on estime que le principe de faveur s'applique.

## b) Sort des anciennes clauses de verrouillage

Avant l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le pouvoir hiérarchique d'un accord de branche pouvait être consolidé de deux façons:

➤ dans son ancienne version, l'article L. 2253-3, al. 2 du Code du travail

*(18) L'obligation pour l'accord d'entreprise d'adapter ses dispositions à un accord de branche postérieur, prévue à l'ancien article L. 2253-2 du Code du travail, a disparu.*

permettait à l'accord de branche de comporter une clause expresse interdisant à l'accord d'entreprise de déroger à ses dispositions;

➤ l'article 45 de la loi du 4 mai 2004<sup>(19)</sup> disposait que la valeur hiérarchique accordée par ses signataires à un accord de branche signé avant mai 2004 demeurait par la suite opposable aux niveaux inférieurs.

Dans les matières du bloc n° 2, et uniquement celui-là, les clauses de verrouillage issues de l'ancien article L. 2253-3 continuent à produire leurs effets à condition qu'elles soient confirmées par avenant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019<sup>(20)</sup>. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

La valeur hiérarchique des accords de branche conclus avant la loi du 4 mai 2004, maintenue par l'article 45, peut également être confirmée par avenant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

À défaut d'avenant, les accords d'entreprise recouvrent leur faculté de déroger à la branche au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

▲ **Question:** En termes d'application dans le temps, une question se pose: la validation de la clause de verrouillage peut intervenir jusqu'à la veille du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Dans l'intervalle, faut-il considérer que les accords de branche gardent leur primauté? Ou bien qu'ils la perdent temporairement, les nouvelles règles d'articulation des accords étant entrées en vigueur en janvier 2018, mais que la confirmation aura un effet rétroactif impliquant que les accords conclus depuis soient mis en conformité?

*(19) Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.*

*(20) Article 16 de l'ordonnance. Certains auteurs voient dans cette injonction une emprise très forte du pouvoir étatique sur la production conventionnelle: C. Nicod, «Conventions de branche et d'entreprise: une nouvelle partition», RDT 2017, p. 657.*

## C - Bloc n° 3: Domaine d'autonomie de l'accord d'entreprise

Le dernier bloc de négociation rassemble toutes les matières ne figurant ni dans le bloc n° 1 ni dans le bloc n° 2. Dans ces innombrables matières, les stipulations de la convention d'entreprise conclue avant ou après la date d'entrée en vigueur de la convention de branche – ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large – prévalent sur les stipulations de ces accords ayant le même objet. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique<sup>(21)</sup>.

### a) Principe d'application

Dans les matières concernées, les négociateurs d'entreprise ont une grande autonomie. Ils n'ont pas besoin de référer aux clauses conventionnelles de leur secteur d'activité, dont ils sont affranchis. Ils peuvent aussi bien améliorer les droits définis au niveau de la branche qu'en prévoir de moins favorables. Il n'y a plus de situation de concours d'accords: l'accord de branche est supplétif de l'accord d'entreprise c'est-à-dire qu'il n'a vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord d'entreprise.

En matière de temps de travail, de repos et de congés payés, domaines pour lesquels la loi «travail» du 8 août 2016 avait défini une nouvelle structure (ordre public/champ de la négociation/règles supplétives), la primauté de l'entreprise est déjà effective. Elle a été systématisée par l'utilisation récurrente de la formule «un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche». Cette formule consacrait la supplétivité de l'accord de branche que l'on retrouve à la fin du nouvel article L. 2253-3. L'accord d'entreprise prend désormais complètement la main, (voir les articles mis en cohérence dans notre tableau p. 86).

D'autres aspects des conditions de travail, telles que les primes (sauf la prime de précarité), les indemnités de rupture, les congés spéciaux, les avantages liés à l'ancienneté, ont désormais ce même statut.

*(21) Art. L. 2253-3 du C. trav*

**Exemple:** Un accord d'entreprise peut prévoir une prime de fin d'année deux fois moins élevée que celle de la convention de branche. Bien que moins favorable, l'accord d'entreprise s'applique. En revanche, s'il n'y a pas de stipulation conventionnelle au niveau de l'entreprise, les salariés ont droit au versement de la prime de fin d'année instituée par la convention de branche.

### À noter:

- ❑ L'accord d'entreprise ne prime que pour les dispositions ayant le même objet que celles des accords de branche. La définition de l'objet des dispositions peut donc s'avérer cruciale.
- ❑ Les accords d'établissement et les accords de groupe sont mis sur le même niveau que les accords d'entreprise (voir encadré «Le sens des mots» p. 88).

Il faut en déduire que la supplétivité de la branche vaut aussi vis-à-vis des accords d'établissement et des accords de groupe.

## b) Sort des anciennes clauses de verrouillage

Conformément à l'article 16 de l'ordonnance du 22 septembre 2017, les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, ont cessé de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Autrement dit, l'impérativité des dispositions conventionnelles de branches est, à cette date, devenue caduque dans ces matières <sup>(22)</sup>.

*(22) L'article 45 de la loi du 4 mai 2004 est d'ailleurs abrogé. Art. 16, III.*

## ➔ Verrouillage des accords nationaux interprofessionnels

Les ANI et, plus généralement, les accords couvrant un champ géographique ou professionnel plus large que les accords de branche, ont pu prévoir des clauses de verrouillage jusqu'au 23 septembre 2017, date à laquelle l'ordonnance n° 2017-1385 est entrée en application. Lorsque ces clauses portent sur des matières du bloc n° 2, elles peuvent, comme celles des accords de branche, faire l'objet d'une confirmation par avenant, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

De la même manière, dans les matières du bloc n° 3, les clauses de verrouillage de ces accords ont cessé de produire effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (**Loi de ratification article 2, II**).

## ➔ Primauté de l'accord d'entreprise et durée du travail

Dans les matières suivantes, pour des soucis de cohérence, l'ordonnance n° 2017-1718 a modifié les articles du Code du travail. L'accord d'entreprise prend la main, l'accord de branche devient supplétif.

THÈMES	DEPUIS LE 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2018	AVANT
Travail en soirée dans les zones touristiques <b>Art. L. 3122-19 du C. trav</b>	Accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche, ou un accord territorial	Un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou territorial
Passage temps partiel à temps complet à la demande du salarié <b>Art. L. 3123-3 du C. trav</b>	Accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, accord de branche étendu	Accord de branche étendu
Passage à temps plein ou à temps partiel sur proposition de l'employeur <b>Art. L. 3123-18 du C. trav</b>	Accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, accord de branche étendu	Accord de branche étendu
Modalités de regroupement des horaires (temps partiel) sur des journées ou des demi-journées <b>Art. L. 3123-19, al. 2 du C. trav</b>	Accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche étendu	Accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement
Travail en continu dans l'industrie <b>Art. L. 3132-14, al. 1 du C. trav</b>	Accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche étendu	Accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement
Équipe de suppléance dans l'industrie <b>Art. L. 3132-16, al. 1 du C. trav</b>	Accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche étendu	Accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement
Repos dominical par roulement <b>Art. L. 3132-25-3, al. 5 du C. trav</b>	Accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche, ou accord conclu au niveau territorial	Accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou accord conclu au niveau territorial
Repos dominical jeunes travailleurs <b>Art. L. 3164-2, al. 2 et 4 du C. trav</b>	Accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut accord collectif de travail étendu.	Accord collectif de travail étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement
Suppléance dans le secteur agricole <b>Art. L. 714-3 du C. rural et de la pêche maritime</b>	Accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche étendu	Accord de branche étendu ou à défaut accord d'entreprise ou d'établissement.

### ➔ Bloc n° 1 : Primauté relative de l'accord de branche

- ✓ **salaires** minima hiérarchiques;
- ✓ **classifications**;
- ✓ **mutualisation des fonds** de financement du paritarisme;
- ✓ **mutualisation des fonds** de la formation professionnelle;
- ✓ **garanties collectives** complémentaires (régimes de prévoyance et de frais de santé);
- ✓ **durée du travail**, répartition et aménagement des horaires :  
durée du travail équivalente à la durée légale pour certaines professions comportant des périodes d'inaction;  
en cas de modalités d'aménagement du temps de travail et d'organisation de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine : définition de la période de référence, quand elle est de 1 à 3 ans (**Art. L. 3121-44, 1° du C. trav.**);  
nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence (**Art. L. 3122-16 du C. trav.**);  
pour les salariés à temps partiel : durée minimale de travail, taux de majorations des heures complémentaires et modalités d'augmentation temporaire de la durée du travail par avenant au contrat de travail.
- ✓ **CDD et contrats de travail temporaire** : durée totale du contrat, nombre de renouvellements possible et délai de carence entre deux contrats et cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable (pour les CDD **Art. L. 1242-8, Art. L. 1243-13 et Art. L. 1244-3 et L. 1244-4 du C. trav.**, pour les contrats d'intérim **Art. L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 et L. 1251-37 du C. trav.**)
- ✓ **mesures relatives au contrat** à durée indéterminée de chantier ou d'opération : taille des entreprises concernées, activités concernées, mesures d'information du salarié etc. (**Art. L. 1223-9 du C. trav.**). Les conditions de recours nécessitent un accord de branche étendu ou un usage de la profession (**Art. L. 1223-8 du C. trav.**);
- ✓ **égalité professionnelle** femmes/hommes;
- ✓ **conditions et durées** de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article **L. 1221-21 du C. trav.**;
- ✓ **modalités du transfert** conventionnel des contrats lorsque les conditions légales (**Art. L. 1224-1 du C. trav.**) ne sont pas réunies;
- ✓ **modalités de mise à disposition** des salariés en intérim auprès d'entreprises utilisatrices, lorsque la mise à disposition vise à favoriser le recrutement de personne sans emploi rencontrant des difficultés et d'assurer un complément de formation pour le salarié;
- ✓ **rémunération minimale** du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire (**Art. L. 1254-2 et L. 1254-9 du C. trav.**).

### ➔ Bloc n° 2 : Primauté possible de l'accord de branche

- ✓ **Prévention des effets** de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article **L. 4161-1**; pour rappel, la prévention de la pénibilité avait été placée par la **loi du 8 août 2016** dans le bloc n° 1;
- ✓ **Insertion professionnelle** et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés;
- ✓ **Effectif** à partir duquel les délégués syndicaux (DS) peuvent être désignés, nombre de DS et valorisation de leur parcours syndical;
- ✓ **Primes** pour travaux dangereux ou insalubres.



Clauses de verrouillage issues de l'ancien article **L. 2253-3** ou de l'**article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004** : doivent être confirmées par avenant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.



### ➔ Saisine du Conseil Constitutionnel

Les dispositions réformant la négociation collective sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Toutefois, la loi de ratification des ordonnances a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel fondé sur un nombre conséquent de points.

Il est noté d'emblée que l'ordonnance balai a outrepassé le cadre de la loi d'habilitation en ne se limitant pas à de simples corrections ou mises en cohérence. S'agissant de l'articulation accords de branche/accords d'entreprise et de la négociation obligatoire, les auteurs de la saisine soulignent le fait que les nouvelles dispositions ne répondent pas aux exigences d'accessibilité du droit et aux exigences d'intelligibilité de la loi (sont cités les articles L. 2253-1 à L. 2253-7 du Code du travail, les blocs de négociation, la définition des « *garanties équivalentes* »).

D'autre part sont contestées :

– les dispositions relatives aux clauses de verrouillage, qui seraient contraires au principe de liberté contractuelle et à de participation des travailleurs, et concernant le bloc n° 3, porteraient atteinte à l'économie des conventions collectives;

– la compétence de la branche en matière de CDD et de contrats de mission (intérim), notamment son pouvoir de fixer la durée maximale du contrat, qui serait contraire à l'article 34 de la Constitution (détermination par la loi des principes fondamentaux du droit du travail).

La loi de ratification ne sera pas publiée tant que le Conseil constitutionnel, qui dispose d'un mois, n'a pas rendu sa décision.

**Saisine DC n° 2018-761 du 21 février 2018**

### ➔ Bloc n° 3 : Domaine d'autonomie de l'accord d'entreprise

- ✓ Toutes les matières ne figurant ni dans le bloc n° 1 ni dans le bloc n° 2



Clauses de verrouillage issues de l'ancien article **L. 2253-3** ou de l'**article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004** : caduques.

## ➔ Le sens des mots

Une convention collective est un texte conventionnel qui traite d'un important nombre de thèmes, contrairement à l'accord qui est resserré sur un ou plusieurs thèmes. Mais les deux sont négociés selon les mêmes modalités et ont le même régime. Dans la pratique, il arrive aussi qu'on appelle «*convention*» un texte signé au niveau de la branche et «*accord*» un texte signé dans l'entreprise, indépendamment de l'ampleur de leur contenu.

L'ordonnance n° 2017-1385 annonce une utilisation «*générique*» des termes conventions de branche et conventions d'entreprise. Leur emploi effectif pourrait servir à alléger certains articles du Code du travail.

**Définition de la convention de branche:** sauf disposition contraire, les termes «*convention de branche*» désignent la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches (1).

**Définition de la convention d'entreprise et alignement de l'accord d'établissement sur l'accord d'entreprise:** sauf disposition contraire, les termes «*convention de d'entreprise*» désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement (2).

Non seulement l'accord est assimilé à la convention, mais les niveaux du groupe et de l'établissement sont alignés sur le niveau de l'entreprise. Ainsi dans les matières où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, l'accord de groupe et l'accord d'établissement priment également sur l'accord de branche.

(1) Art. L. 2232-5, al. 2 nouveau du C. trav.

(2) Art. L. 2232-11 nouveau du C. trav.

## ➔ Principe de faveur: il n'est pas complètement enterré

Bien que malmené, le principe de faveur demeure inscrit dans certaines dispositions du Code du travail et continue à régler certains conflits de normes. Il est d'ailleurs toujours possible pour un accord d'entreprise de comporter des clauses plus favorables que celles de l'accord de branche.

### ■ Rapports loi/accord collectif (Art. L. 2251-1 du Code du travail)

Une convention ou un accord collectif de travail peut comporter des stipulations plus favorables que les dispositions légales. Ce principe règle l'articulation loi/accord collectif et permet à ce dernier de s'appliquer bien qu'étant sous la loi dans la hiérarchie des normes.

Les principes de comparaison sont les suivants: c'est la règle la plus avantageuse qui doit s'appliquer (1). La comparaison se fait entre avantages ayant le même objet c'est-à-dire la même finalité (2), au regard de l'intérêt individuel du salarié si c'est un droit individuel et ou de l'ensemble des salariés si c'est un droit collectif.

Les accords dérogatoires à la loi (prévus par la loi obligatoirement) sont des exceptions au principe de faveur.

Lorsque les dispositions légales sont supplétives (elles ne s'appliquent qu'à défaut d'accord), le principe de faveur est hors-jeu.

### ■ Rapports accords de branche/accords couvrant un champ plus large (Art. L. 2252-1 du Code du travail)

Les dérogations de l'accord de branche – ou professionnel ou interprofessionnel – à l'accord ayant un champ territorial ou professionnel plus large sont possibles sauf stipulation expresse de cet accord.

Lorsqu'un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés en cas de stipulation expresse de l'accord de niveau supérieur.

### ■ Rapports accord d'entreprise/accord d'établissement (Art. L. 2253-6 du Code du travail)

Lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans son périmètre. La recherche de la disposition la plus favorable n'a pas lieu d'être car il n'y a pas concours de normes mais substitution. *A contrario*, lorsque l'accord d'entreprise ne prévoit pas qu'il s'applique indépendamment des accords d'établissements, existants ou à venir, les accords de niveau inférieur s'appliquent s'ils sont plus favorables.

### ■ Rapports accord de groupe/accords d'entreprise ou d'établissement (Art. L. 2253-5 du Code du travail)

Un accord de groupe, conclu dans tout ou partie du groupe, peut prévoir expressément qu'il se substitue aux stipulations ayant le même objet des accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans son périmètre.

À défaut de clause expresse, les deux accords sont en concours, et le principe de faveur s'applique.

### ■ Rapports accord d'entreprise/accord interentreprises (Art. L. 2253-7 du Code du travail)

Un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises peut prévoir expressément que ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord. À défaut, le principe de faveur a vocation à trancher la situation de concours des accords.

(1) Par exemple, l'indemnité de rupture la plus avantageuse est la plus élevée: Cass. soc. 31 oct. 2012, n° 11-21822.

(2) Le délégué syndical supplémentaire prévu par la loi n'ayant pas la même finalité que la désignation d'un délégué spécifique conventionnel, les deux se cumulent: Cass. soc. 16 janv. 1991, n° 89-61498.

## 2 La refonte de la négociation obligatoire

Textes : Ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 relative au renforcement de la négociation collective.  
Ordonnance n° 2017-1718 du 20 déc. 2017, dite "balai".  
Décret n° 2017-1703 du 15 déc. 2017.

Les chapitres du Code du travail consacrés à la négociation obligatoire, dans l'entreprise comme dans la branche, sont complètement réécrits. Alors que les obligations de négocier s'étaient étoffées d'année en année, notamment en entreprise, elles pourraient être limitées à certains thèmes incontournables grâce à la conclusion d'un accord collectif adaptant les contenus et temporalités aux besoins des entreprises, et à l'étendue de la bonne volonté de l'employeur.

La négociation obligatoire est structurée en trois parties, à l'image des règles portant sur la durée du travail et les congés :

➤ **les dispositions d'ordre public :** il s'agit des thèmes qui doivent être négociés de manière impérative. Lorsqu'un accord organisant la négociation est signé, il doit reprendre ces obligations minima. Les thèmes d'ordre public se retrouvent également dans les règles à appliquer en l'absence d'accord organisant la négociation, à une périodicité plus courte ;

➤ **le champ de la négociation :** employeur et syndicats peuvent signer un accord qui organise la négociation obligatoire et détermine un certain nombre de choses : le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation ;

➤ **les dispositions supplétives,** qui n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord organisant la négociation. Ce sont, à quelques nuances près, les anciens articles relatifs à la négociation obligatoire, comportant thèmes et sous-thèmes. La conclusion d'un accord organisant la négociation même a minima permettra à une entreprise « d'échapper » aux contraintes que comportent ces dispositions.

### A - NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DANS L'ENTREPRISE

#### a) Règles d'ordre public

##### 1. Quelles sont les entreprises concernées ?

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sont celles dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives <sup>(23)</sup>. De manière assez logique, une section syndicale ne suffit pas. Il faut qu'un délégué syndical soit désigné, ce qui implique que l'entreprise (ou l'établissement) ait un effectif minimum de 50 salariés (voir p. 90).

Les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire qui ont au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, ont des obligations supplémentaires : la gestion des emplois et des parcours professionnels <sup>(24)</sup>.

##### 2. À quel niveau les négociations peuvent-elles être menées ?

L'ancien article L. 2242-5 offrait à l'employeur la possibilité de décentraliser au niveau des établissements la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. La jurisprudence avait émis des conditions : la négociation devait avoir lieu dans tous les établissements comportant des syndicats représentatifs et ne devait rencontrer

(23) Art. L. 2242-1 nouveau du C. trav.

(24) Art. L. 2242-2 nouveau du C. trav. renvoyant, pour la définition des entreprises et groupes d'entreprise de dimension européenne, aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du C. trav.

l'opposition d'aucune organisation syndicale <sup>(25)</sup>.

Ces dispositions légales ont été supprimées et l'ordonnance n'énonce rien de façon directe. Toutefois les stipulations relatives aux accords organisant la négociation montrent que le niveau auquel sont menées les négociations fait partie des points pouvant être négociés par l'employeur et les syndicats. En effet, l'article L. 2242-10 du Code du travail évoque « les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement » <sup>(26)</sup>. Concernant ce dernier, cela pourrait signifier que peuvent se tenir dans les établissements toutes les négociations obligatoires.

Quant au niveau du groupe, il a connu une promotion lors de la loi travail du 8 août 2016, qui confirme qu'il pourrait être le lieu de la négociation obligatoire. L'accord de groupe a hérité d'un champ d'action très large : toutes les négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent être engagées au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve d'adaptations. Plus explicite encore : les entreprises sont dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord sur le même thème a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi <sup>(27)</sup>.

##### 3. Thèmes et périodicité

Toutes les entreprises concernées par l'obligation de négocier doivent engager des pourparlers sur la rémunération et l'égalité professionnelle (voir p. 94).

(25) Cass. soc. 21 mars 1990 n° 88-14794 et Cass. crim. 18 nov. 1997, n° 96-80002.

(26) Art. L. 2242-10 du C. trav. : un accord peut prévoir « le calendrier (...) et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement ».

(27) Art. L. 2232-33 du C. trav.



## ➔ Désignation d'un délégué syndical: ce qui change

Les règles relatives à la désignation du délégué syndical (DS) dans l'entreprise par un syndicat représentatif ont évolué de manière conséquente.

Elle n'est désormais possible que quand l'effectif de 50 salariés a été atteint pendant «douze mois consécutifs», et non plus pendant «douze mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années»<sup>(1)</sup>. C'est un recul, car la condition liée à l'effectif est plus difficile à remplir et peut prêter à des manœuvres patronales pour que le seuil ne soit jamais atteint.

La condition pour le salarié désigné d'avoir été candidat aux élections et d'avoir obtenu 10% des suffrages exprimés est maintenue, mais est assouplie. En effet un candidat n'ayant pas atteint le seuil des 10%, un simple adhérent du syndicat ou encore un de ses anciens élus ayant atteint les limites de durée du mandat<sup>(2)</sup> peut être désigné :

- s'il n'y a plus dans l'entreprise de candidat remplissant les conditions (faculté qui existait déjà);

- si tous les élus remplissant les conditions légales renoncent par écrit à leur droit d'être désignés<sup>(3)</sup>.

Cette modification est positive: elle ouvre le champ des possibles et permet que les représentants élus du personnel renoncent sans attermoiements au cumul des mandats. Elle met fin à la jurisprudence qui faisait obstacle à la désignation d'un délégué syndical dans le cas où les élus remplissant les conditions légales ne souhaitaient pas être désignés<sup>(4)</sup>.

En outre, le dernier ajout de la loi de ratification relatif à la possibilité du syndicat représentatif de désigner un délégué parmi ses élus arrivés au terme de leurs mandats officialise la faculté de ces représentants de valoriser leur expérience en enchaînant sans délai sur un mandat syndical.

(1) Art. L. 2143-3 al. 3 nouveau du C. trav.

(2) Dans une limite de trois mandats maximum: Art. L. 2314-33 nouveau du C. trav.

(3) Art. L. 2143-3, al. 2 du C. trav.

(4) Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 15-14061.

Ces thèmes doivent être abordés tous les quatre ans, alors que la périodicité minimale était auparavant d'un an (d'où l'acronyme NAO, pour négociation annuelle obligatoire) et pouvait être portée à 3 ans via un accord collectif. La gestion des emplois et des parcours professionnels, réservés aux entreprises d'au moins trois cents salariés, devait être abordée tous les 3 ans, cette périodicité pouvant être portée à 5 ans maximum.

La périodicité de 4 ans est calquée sur la durée maximale d'application de l'accord organisant la négociation éventuellement conclu.

### 4. Déroulement et issue des négociations

**Obligation de loyauté.** Elle n'a pas été éteinte par les ordonnances travail. Il est toujours interdit à l'employeur de prendre, alors que la négociation est en cours, des décisions unilatérales sur les matières traitées, sauf si l'urgence le justifie. Cela concerne y compris la gestion des emplois et des parcours professionnels<sup>(28)</sup>.

D'autre part, lors de leur dépôt, les accords d'entreprise sur les salaires effectifs doivent impérativement être accompagnés d'un procès-verbal (PV) d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives des parties.

Le PV atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations, ce qui suppose qu'il ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, fixé le lieu et le calendrier des réunions, communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des syndicats<sup>(29)</sup>.

### 5. Rédaction d'un procès-verbal (PV) de désaccord

Lorsque la négociation n'aboutit pas, un PV de désaccord doit être dressé. Il consigne, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend

(28) Art. L. 2242-4 nouveau du C. trav.

(29) Art. L. 2242-6 nouveau du C. trav.

appliquer unilatéralement. Il doit être déposé par la partie la plus diligente dans des conditions définies par voie réglementaire<sup>(30)</sup>.

### 6. Manquements de l'employeur à ses obligations

**Négociation sur l'égalité professionnelle.** Si employeur et syndicats ne parviennent pas à signer un accord sur l'égalité femme/homme, l'employeur doit établir un plan d'action annuel<sup>(31)</sup>. En l'absence de l'un ou l'autre dans les entreprises de plus de 50 salariés, il s'expose à une pénalité. Son montant est fixé au maximum à 1% des rémunérations et gains versés aux salariés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action. Le montant est fixé par l'administration, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et des motifs de la défaillance de l'employeur<sup>(32)</sup>.

L'employeur doit négocier ou mettre en place des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre dans trois ou quatre domaines d'action, selon que l'effectif est inférieur ou au moins égal à 300 salariés. Les objectifs et les actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La prise en compte de la rémunération effective figure obligatoirement dans les objectifs de progression. Les domaines d'actions sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, les classifications, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale<sup>(33)</sup>.

**Modalités des pénalités.** L'agent de contrôle de l'inspection du travail qui constate le manquement de l'employeur le met en demeure, par tout moyen permettant de conférer date certaine, de remédier à cette situation dans un délai de six mois. Si l'employeur n'est pas en

(30) Art. L. 2242-25 nouveau du C. trav.

(31) Art. L. 2242-3, al. 1 du C. trav.

(32) Art. L. 2242-8 du C. trav.

(33) Art. R. 2242-2 et R. 2242-2-2 du C. trav.

mesure de communiquer un accord ou un plan d'action dans ce délai, il doit justifier les raisons de sa défaillance et peut être entendu.

C'est le Direccte qui décide d'appliquer une pénalité et en fixe le montant. Non sans tenir compte des efforts de l'employeur pour engager des pourparlers et de sa bonne foi.

L'employeur peut notamment alléguer :

- la survenance de difficultés économiques de l'entreprise;
- les restructurations ou fusions en cours;
- l'existence d'une procédure en cours;
- le franchissement du seuil d'effectif de l'article L. 2242-8 au cours des douze mois précédant l'envoi de la mise en demeure<sup>(34)</sup>.

L'employeur peut également utiliser le dispositif du rescrit égalité, procédure consistant à demander l'appréciation de la conformité d'un accord ou d'un plan d'action auprès de la Direccte<sup>(35)</sup>.

### Absence de négociation sur les rémunérations: quelle pénalité?

Les entreprises qui se soustraient à l'obligation de négocier tous les quatre ans sur les salaires, s'exposent à une pénalité. Celle-ci a été revue, notamment par le décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017<sup>(36)</sup>.

La pénalité est plus importante en cas de récidive. En effet :

- si aucun manquement n'a été constaté lors d'un contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 10% des exonérations de cotisations sociales au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle;

(34) Art. R. 2242-3 et suiv. du C. trav.

(35) Art. L. 2242-9 nouveau du C. trav.

(36) L'ancien article L. 2242-5-1 pointait ce qui était demandé à l'employeur et qui, à défaut, l'exposait à la pénalité: le respect de l'ensemble du processus de négociation (calendrier, informations à transmettre, interdiction pour l'employeur de prendre des décisions unilatérales, dépôt du PV de désaccord).

– si au moins un manquement a été constaté lors d'un contrôle effectué au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100% des exonérations de cotisations sociales au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives comprenant l'année du contrôle<sup>(37)</sup>.

Ces dispositions sont applicables aux manquements constatés au titre des années 2016 et suivantes<sup>(38)</sup>.

**Procédure.** La procédure est déclenchée par l'envoi, par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, d'un rapport au Direccte. Dans les quatre mois à compter du constat, ce dernier alerte l'employeur de la sanction qu'il encourt, en indiquant son taux maximum par année de manquement. L'employeur est invité, dans un délai deux mois, à présenter au Direccte ses observations et à justifier sa défaillance<sup>(39)</sup>. Dans les deux mois suivants l'expiration de ce délai, le Direccte lui notifie le montant de sa pénalité, laquelle sera versée à l'Urssaf à la première échéance de cotisations et contributions sociales à l'issue d'un nouveau délai de deux mois<sup>(40)</sup>.

Pour fixer la sanction, le Direccte peut tenir compte des efforts de l'employeur pour engager des pourparlers sur la rémunération et de sa bonne foi. Il peut là aussi se justifier par la survenance de difficultés économiques de l'entreprise, les restructurations ou fusions en cours, ou l'existence d'une procédure en cours<sup>(41)</sup>.

Dans le cas où la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée par un accord à une durée supérieure à un an, les risques de pénalités n'existent pas pendant la durée fixée par l'accord.

(37) Art. L. 2242-7 nouveau du C. trav.

(38) Décret n° 2017-1703, art. 4.

(39) Art. D. 2242-12 et D. 2242-13 nouveaux du C. trav.

(40) Art. D. 2242-15 et D. 2242-16 nouveaux du C. trav.

(41) Art. D. 2242-14 du C. trav.



### ➔ Négociation sur les salaires effectifs « hors calendrier »

Dans le cadre des anciens accords organisant la négociation obligatoire, les syndicats représentatifs avaient la faculté de demander l'engagement de discussions sur les salaires effectifs à tout moment avant l'échéance fixée par l'accord<sup>(1)</sup>.

Ces règles sont supprimées. Si par exemple un accord planifie une négociation sur les salaires tous les deux ans, les syndicats représentatifs n'ont plus la faculté de les demander au bout d'un an.

Les syndicats pourront toujours solliciter des discussions: l'employeur sera dans son droit de ne pas y répondre, et vice versa<sup>(2)</sup>.

(1) Anciens Art. L. 2222-3 et L. 2242-20 du C. trav.

(2) L'employeur pourrait avoir des velléités de réduire les primes par exemple, lesquelles font partie du champ de primauté de l'accord d'entreprise, voir p. 87.

## b) Champ de la négociation

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier peuvent déterminer, via un accord collectif, leur propre calendrier de négociations. C'est-à-dire les thèmes et les périodicités qui leur sont attribuées. L'initiative des négociations de cet accord peut venir de l'employeur ou d'un syndicat représentatif<sup>(42)</sup>.

Ce type d'accord existait avant les ordonnances travail. Ils pouvaient modifier les périodicités et le nombre des négociations, et faire des regroupements de thèmes<sup>(43)</sup>.

Toutefois le régime antérieur comportait des règles plus strictes :

- la périodicité des thèmes ne pouvait être portée qu'à trois ans (négociation annuelle) ou cinq ans (négociation triennale);
- la possibilité de modifier la périodicité de la négociation sur l'égalité

(42) Art. L. 2242-10. du C. trav.

(43) Voir RPDS 2016, n° 860, p. 389.

Les premières adaptations de la négociation obligatoire résultaient de la loi du 17 août 2015.



## ➔ Rôle des syndicats

### Demander l'ouverture de négociations.

Dans le cadre des dispositions supplétives, en cas de carence de l'employeur depuis plus de 12 mois (négociations annuelles) ou 36 mois (négociations triennales), les syndicats peuvent exiger l'engagement de pourparlers dans des délais rapides. La demande faite par une organisation syndicale est transmise dans les 8 jours aux autres syndicats représentatifs, et dans les 15 jours toutes les organisations représentatives doivent être convoquées<sup>(1)</sup>.

Cette procédure semble limitée aux dispositions supplétives puisque la carence de l'employeur n'est plus traitée légalement dans le cadre d'un accord d'organisation de la négociation<sup>(2)</sup>. Toutefois, rappelons que les règles supplétives s'appliquent en cas de non-respect des stipulations de cet accord<sup>(3)</sup>. Les OS ont par conséquent la faculté d'exiger l'application des termes de l'accord, et notamment les périodicités qu'il fixe, et à défaut de revendiquer l'application des dispositions supplétives, plus contraignantes. Il est primordial pour l'accord organisant la négociation obligatoire de soigner la rédaction des modalités de suivi des engagements souscrits par les parties. Des délais courts peuvent être prévus pour contraindre les employeurs négligents.

**Informers l'inspection du travail** (salaires effectifs et égalité hommes femmes). Les procédures administratives visant à sanctionner les employeurs peu actifs en termes de dialogue social sur les rémunérations et l'égalité professionnelle sont déclenchées par les agents de contrôle de l'inspection du travail. Les syndicats peuvent l'informer de la carence de l'employeur.

(1) Art. L. 2242-13 du C. trav.

(2) Ancien Art. L. 2241 al. 5 du C. trav.

(3) Art. L. 2242-13 du C. trav., première phrase

professionnelle était subordonnée à l'existence d'un accord ou d'un plan d'action;

- tous les thèmes de la négociation devaient être abordés;
- il était toujours possible pour un syndicat représentatif d'enclencher des négociations sur les salaires effectifs.

Ces restrictions ont été supprimées, d'où l'immense intérêt qu'ont les entreprises à se doter de tels accords.

### 1. Contenu de l'accord

Les négociateurs de l'accord organisant la négociation ont une grande liberté. Ils doivent toutefois respecter le contenu minimal imposé par la loi (voir p. 94). L'accord doit préciser:

- 1° Les thèmes des négociations et leur périodicité en faisant en sorte les thèmes d'ordre public soient négociés tous les quatre ans;
- 2° Le contenu de chacun des thèmes;
- 3° Le calendrier et les lieux des réunions;
- 4° Les informations remises par l'employeur aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage, et la date de cette remise;
- 5° Les modalités de suivi des engagements souscrits par les parties<sup>(44)</sup>.

#### Points à souligner:

- ❑ tous les thèmes d'ordre public doivent être négociés, qu'il s'agisse des rémunérations, de l'égalité professionnelle ou encore de la GPEC pour les entreprises de 300 salariés et plus;
- ❑ l'accord ne semble pas devoir reprendre les sous-thèmes détaillés dans les dispositions supplétives; c'est cohérent avec la latitude laissée aux négociateurs et le fait qu'il n'y ait pas de renvoi textuel aux dispositions supplétives. Toutefois, les syndicats peuvent s'appuyer sur ces dernières dans les échanges;
- ❑ l'accord doit prévoir les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits; leur non-respect fait basculer l'entreprise dans les règles supplétives, comme si l'accord n'existait pas<sup>(45)</sup>;
- ❑ une vigilance particulière est requise

(44) Art. L. 2242-11 nouveau du C. trav.

(45) Art. L. 2242-13, al. 1 du C. trav.

pour les informations que l'employeur s'engage à donner aux organisations syndicales représentatives.

### 2. Durée et arrivée à terme de l'accord

L'accord doit préciser sa durée d'application qui ne peut aller au-delà de quatre ans<sup>(46)</sup>. C'est aussi la durée maximale de la périodicité des thèmes d'ordre public. Rien n'est précisé quant à l'arrivée de son terme, au bout de quatre ans donc. On suppose que s'il n'est pas renégocié, il cesse de produire effet comme n'importe quel accord<sup>(47)</sup>. Sauf nouvel accord, l'entreprise retombe sous le coup des dispositions supplétives.

Notons que comme tout accord collectif également, l'accord devrait prévoir les modalités de sa révision et de sa dénonciation<sup>(48)</sup>.

**À noter:** Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 et à l'article L. 2242-2, peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans. Cette disposition un peu opaque semble renvoyer à la révision des accords conclus sur les sujets de la négociation obligatoire.

### c) Dispositions supplétives

Ces dispositions s'appliquent à défaut d'accord organisant la négociation obligatoire dans l'entreprise, ou encore en cas de non-respect de ses stipulations<sup>(49)</sup>. La précision est importante, elle implique le respect des engagements consignés et selon nous une application loyale de l'accord collectif.

Le contenu de la section «dispositions supplétives» reprend la quasi-intégralité de la négociation obligatoire «ancienne formule», en modifiant parfois la formulation. Les points à aborder sont beaucoup plus développés, et donc la négociation plus dense.

#### 1. Thèmes obligatoires

Ce sont les thèmes d'ordre public, mais la périodicité n'est pas la même:

- les rémunérations, temps de travail,

(46) Art. L. 2242-11 du C. trav.

(47) Art. L. 2222-4 du C. trav.

(48) Art. L. 2222-5 du C. trav.

(49) Art. L. 2241-1, al. 1 du C. trav.

partage de la valeur ajoutée reviennent tous les ans;

– l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail doivent être traitées également tous les ans;

– la gestion des emplois et des parcours professionnels s'impose aux entreprises de 300 salariés tous les trois ans.

Pour chacun des trois groupes, le Code du travail décrit le contenu précis dans des sous-sections (voir synthèse p. 87).

## 2. Thèmes facultatifs

Des points ont été ajoutés aux thèmes facultatifs de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers:

– la mise en place des congés de mobilité;

– la formation et l'insertion durables des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés. Cet ajout compense la disparition du dispositif du contrat de génération <sup>(50)</sup>.

## 3. Nombre de réunions

L'article L. 2242-12 du Code du travail détaille le menu de la première réunion de négociation et laisse supposer qu'il pourrait n'y en avoir que deux en totalité. En effet, la première rencontre sert à définir «*le lieu et le calendrier de la ou des réunions*». Il n'y a pas de dispositions d'ordre public sur le sujet <sup>(51)</sup>.

L'employeur serait donc en droit de limiter la négociation obligatoire à deux réunions, ce qui est, selon nous, très insuffisant au regard notamment de la densité des sujets à aborder.

## B – NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DANS LA BRANCHE

La négociation obligatoire au niveau des branches, qui concernent les organisations liées à un accord ou une convention, est comme dans l'entreprise

organisée selon le triptyque: règles d'ordre public, champ de la négociation, et règles supplétives.

La négociation a donc un socle de règles impératives. Dès lors que ces dernières sont respectées, les organisations sont libres de fixer leurs propres règles de négociations. S'ils ne choisissent pas cette option, ou bien quand ils ne respectent pas les accords conclus, ils sont tenus d'appliquer les règles supplétives, beaucoup plus développées et contraignantes.

### a) Règles d'ordre public

L'obligation de négocier concerne les organisations syndicales et patronales liées par une convention de branche ou des accords professionnels. Elles doivent engager des négociations tous les quatre ou cinq ans en fonction des différents thèmes (voir p. 95).

**À noter:** l'ordonnance balai du 20 décembre 2017 a réintroduit l'obligation de prendre en compte, lors de l'examen des classifications, l'objectif d'égalité professionnelle.

Les pourparlers doivent être engagés de façon loyale, ce qui implique que les organisations patronales transmettent les informations permettant aux organisations syndicales de négocier en connaissance de cause et répondent de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Si elle fait défaut, une commission mixte paritaire peut être réunie <sup>(52)</sup>. La réunion de la commission mixte paritaire peut être provoquée par l'autorité administrative, soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative. En cas de demande conjointe, elle doit la réunir <sup>(53)</sup>.

### b) Champ de la négociation

L'initiative de la négociation d'un accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré appartient autant aux organisations syndicales qu'aux organisations patronales <sup>(54)</sup>.



### ➔ Suppression de l'obligation de négocier sur le contrat de génération

Le dispositif, qui consistait à aider les entreprises à intégrer des jeunes dans l'entreprise tout en y maintenant les seniors et en favorisant la transmission des savoirs et des compétences, devait être négocié par les entreprises et pouvait l'être par les branches. Il a été abrogé. Des dispositions temporaires sont prévues pour les aides financières versées aux entreprises dans le cas du contrat de génération (ordonnance balai du 20 déc. 2017). Et l'obligation s'est muée en thème facultatif de la négociation d'entreprise.

Cet accord doit prévoir:

1° Les thèmes des négociations et leur périodicité, en faisant en sorte que soient négociés, à la périodicité qui leur est attribuée, tous les thèmes d'ordre public;

2° Le contenu de chacun des thèmes;

3° Le calendrier et les lieux des réunions;

4° Les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs et la date de cette remise;

5° Les modalités de suivi des engagements souscrits par les parties.

Sa durée ne peut excéder cinq ans <sup>(55)</sup>.

Les accords conclus sur des thèmes d'ordre public doivent fixer leur période de renégociation dans la limite maximale de quatre ou cinq ans, selon les matières <sup>(56)</sup>.

### c) Dispositions supplétives

Comme pour les entreprises, ces dispositions sont applicables quand il n'y a pas d'accord organisant les négociations obligatoires, ou bien lorsque ses termes ne sont pas respectés. Elles prévoient des périodicités plus courtes et détaillent le contenu des thèmes (voir schéma p. 95).

(50) Art. 2242-21, 5° et 6° nouveau du C. trav.

(51) Ancien Art. L. 4222-2 du C. trav.

(52) Art. 2241-3 nouveau du C. trav.

(53) Art. L. 2261-20 du C. trav.

(54) Art. L. 2241-4 nouveau du C. trav.

(55) Art. L. 2241-5 nouveau du C. trav.

(56) Art. L. 2241-7 nouveau du C. trav.

## NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DANS L'ENTREPRISE

### ORDRE PUBLIC : THÈMES ET PÉRIODICITÉS IMPÉRATIFS

• **Rémunération** (dont salaires effectifs; temps de travail et partage de la valeur ajoutée). **Art. L. 2242-1 du C. trav.**

• **Égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail** (dont les mesures visant la suppression des écarts de rémunération);

*Entreprises d'au moins 300 salariés\*:*

Mêmes thèmes

+ la gestion des emplois et des parcours professionnels. **Art. L. 2242-2 du C. trav.**

> **Tous les 4 ans**

sauf disposition de l'accord prévoyant une périodicité inférieure

#### Pénalités – Sanctions

*Toutes les entreprises ayant des sections syndicales:*  
pénalité en cas d'absence de négociation sur les salaires effectifs. **Art. L. 2242-7 du C. trav.**

*Entreprises d'au moins 50 salariés:*

pénalités en cas d'absence d'accord sur l'égalité professionnelle et de plan d'action annuel. **Art. L. 2242-8 du C. trav.**

### CHAMP DE LA NÉGOCIATION

Un accord organisant les négociations obligatoires est conclu pour une **durée déterminée de 4 ans**.

Il peut fixer, pour les négociations dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement: **Art. L. 2242-10 du C. trav.**

- le calendrier;
- la périodicité; **Art. L. 2242-11 du C. trav.**
- les thèmes;
- et les modalités de négociation.

L'accord doit prévoir aussi:

- les lieux de réunions;
- les informations remises pour chaque négociation (avec date de la remise des informations);
- et les modalités de suivi des engagements.

> **Tous les 4 ans** (thèmes d'ordre public)

> **Périodicité libre** (hors thèmes d'ordre public)

### DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES

#### • Rémunération, temps de travail, et partage de la valeur ajoutée

– salaires effectifs;

**Art. L. 2242-13 du C. trav.**

– durée effective et organisation du temps de travail (dont mise en place du temps partiel et éventuellement RTT);

**Art. L. 2242-15 à L. 2242-20 du C. trav.**

– intéressement, participation, épargne salariale (à défaut d'accord sur ces thèmes);

**Art. L. 2242-21 du C. trav.**

– suivi de la mise en œuvre des mesures de rattrapage de rémunération.

> **Tous les ans**

#### • Égalité professionnelle femmes/hommes et qualité de vie au travail:

- articulation entre vie personnelle et vie professionnelle;
- objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité (dont mesures visant la suppression des écarts de rémunération, de promotion etc.);
- lutte contre les discriminations;
- insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés;
- modalités de définition d'un régime de prévoyance et remboursements complémentaires de frais, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise les prévoyant;
- exercice du droit d'expression directe et collective, notamment au moyen des outils numériques;
- le droit à la déconnexion;
- éventuellement, la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

> **Tous les ans**

**Art. L. 2242-17 du C. trav.**

*Entreprises d'au moins 300 salariés\*:*

• **Mêmes thèmes** + gestion

des **emplois** et des **parcours professionnels**:

- mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (formation, abondement du CPF, VAE etc.);
- le cas échéant, conditions de mobilité professionnelle ou géographique prévues à l'article L. 2254-2;
- grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et objectifs de la formation;
- perspective de recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages, et moyens mis en œuvre pour diminuer les emplois précaires;
- conditions d'information des entreprises sous-traitantes en matière d'orientations stratégiques de l'entreprise;
- déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions.

Et éventuellement:

Modalités d'information et consultation du CSE et cadre du recours à une expertise en cas de licenciements collectifs, qualification des catégories d'emplois menacés, modalités de l'association des sous-traitants aux actions de GPEC, congés de mobilité, jeunes et salariés âgés.

> **Tous les 3 ans**

**Art. L. 2242-20 du C. trav.**

\* Entreprise ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés et groupes d'entreprise de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

## NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DANS LA BRANCHE

## ORDRE PUBLIC : THÈMES ET PÉRIODICITÉS IMPÉRATIFS

- **Salaires**;
- Mesures pour l'**égalité professionnelle femmes/hommes**, dont mesures de rattrapage visant à remédier aux inégalités constatées;
- **Conditions de travail**, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, prise en compte de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Art. L. 2241-1 du C. trav.

&gt; Tous les 4 ans

- Examen de la nécessité de réviser les **classifications**, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle femmes/hommes et de mixité des emplois ;
- **Épargne salariale**: en l'absence d'accord sur la matière, institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne retraite.

&gt; Tous les 4 ans

+ **Organisations liées par une convention de branche ou des accords professionnels, quand un tiers de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel**

Art. L. 2241-2 du C. trav.

- **Modalités d'organisation du temps partiel, dont:**
  - durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle;
  - nombre et durée des périodes d'interruption d'activité;
  - délai de prévenance en cas de modification des horaires;
  - rémunération des heures complémentaires.

&gt; Négociation sans périodicité.

Ouverte quand la condition liée au volume d'emplois à temps partiel est remplie.

## CHAMP DE LA NÉGOCIATION

Un accord organisant la négociation, négocié à la demande d'une des parties à la convention ou à l'accord, et d'une **durée maximum de 5 ans**, peut fixer :

- le calendrier;
- la périodicité;
- le contenu des thèmes;
- les modalités des négociations (dont informations données par les organisations patronales);
- et les modalités de suivi des engagements souscrits par les parties.

Art. L. 2241-4 du C. trav.

&gt; Au moins tous les 4 ans

(entre 1 et 4 ans pour les thèmes d'ordre public négociés tous les 4 ans)

Art. L. 2241-5 du C. trav.

&gt; Au moins tous les 5 ans

(entre 1 an et 5 ans pour les thèmes d'ordre public négociés tous les 5 ans)

## DISPOSITIONS SUPPLÉMENTAIRES

- **Salaires** (négociation prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle).

Art. L. 2241-8 à L. 2241-10 du C. trav.

À cette occasion sont examinés :

- l'évolution économique et la situation de l'emploi (avec prévisions annuelles ou pluriannuelles);
- les actions de prévention envisagées compte tenu des prévisions;
- l'évolution des salaires effectifs (catégories professionnelles et sexe) au regard des minima hiérarchiques. Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

&gt; Tous les ans

À noter: lorsque le salaire minimum des salariés sans qualification est inférieur au **SMIC**, des pourparlers doivent être ouverts.

À défaut d'initiative des organisations patronales dans les trois mois, ils s'engagent obligatoirement dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative (Art. L. 2241-10 du C. trav.).

- **Égalité professionnelle**, y compris mesures de rattrapage: conditions d'accès à l'emploi et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, dont celle des salariés à temps partiel. Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Art. L. 2241-11 du C. trav.

- **Conditions de travail** et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels;

Art. L. 2241-12 du C. trav.

- **Travailleurs handicapés** (insertion professionnelle et maintien dans l'emploi). Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Art. L. 2241-13 du C. trav.

- **Formation professionnelle** et **apprentissage** (priorité, objectifs et moyens). Y compris VAE, tutorat etc.

Art. L. 2241-14 du C. trav.

&gt; Tous les 3 ans

- **Révision des classifications** (prise en compte obligatoire des objectifs d'égalité professionnelle et réduction des écarts de rémunération prioritaire); les critères d'évaluation servant à définir les postes de travail doivent être analysés pour corriger les critères pouvant induire des discriminations femmes/hommes et garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences;

Art. L. 2241-15 du C. trav.

- **Épargne salariale** institution d'un ou plusieurs plans épargne interentreprises ou plans d'épargne retraite (en l'absence d'accord de branche sur la matière).

Art. L. 2241-16 du C. trav.

&gt; Tous les 5 ans

## 3 Du mouvement dans les branches

Textes :

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Ordonnance n° 2017-1388 du 22 sept. 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 déc. 2017, dite "balai".

Décret n° 2017-1689 du 14 déc. 2017.

### A – Nouvelle définition des missions de la branche

Compte tenu de la création de trois blocs de «compétences» ou de primauté en matière de négociation (voir p. 87), des ajustements s'avéraient nécessaires. Ainsi, la branche a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, et les garanties qui leur sont applicables, dans les matières du premier et deuxième bloc, dans les conditions définies par les articles correspondants<sup>(57)</sup>.

Son deuxième rôle est de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application. Le rôle traditionnel de la branche est ainsi reconduit, avec les limites résultant de la place privilégiée attribuée à l'accord d'entreprise et son pouvoir de dérogation. On peut relever dans cette mission assignée une nouvelle fois à la branche plusieurs contradictions, notamment le fait que le ministre chargé du Travail puisse maintenant refuser l'extension d'une convention de branche en cas d'atteinte excessive à la libre concurrence (voir p. 97)<sup>(58)</sup>.

En outre, réguler la concurrence implique, à l'instar de certaines branches professionnelles, de chercher à sécuriser certains avantages sociaux et à éviter que les entreprises adoptent

(57) Art. L. 2232-5-1, al. 1 nouveau du C. trav renvoyant aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 nouveaux du C. trav

(58) Autre contradiction, la volonté de réduire le nombre de branches. Cette opération aboutissant à la définition de branches couvrant des entreprises de secteurs d'activité différents n'agissant pas sur le même marché concurrentiel, lire C. Nicod, article précité.

des règles trop disparates. Ainsi, dans la branche du transport routier, caractérisée par un grand nombre d'entreprises de petite taille, un protocole d'accord a été conclu entre organisations patronales, organisations syndicales et gouvernement. Il comporte notamment l'engagement d'adapter la définition des minima hiérarchiques pour y inclure une série d'éléments de la rémunération telles que les primes d'ancienneté, et de faire ainsi glisser ces éléments du bloc n° 3 (domaine de primauté de l'accord d'entreprise) vers le bloc n° 1 (domaine de primauté de l'accord de branche).

Troisième mission, la définition d'un ordre public conventionnel, ensemble de règles pour lesquelles les branches devaient instaurer leur primauté, n'a plus de sens, la loi s'étant chargée de lister les matières dans lesquelles les branches peuvent introduire des clauses de verrouillage. Cette obligation a donc été supprimée<sup>(59)</sup>.

### B – Procédures d'extension et d'élargissement retouchées

La procédure d'extension permet de rendre applicable, par arrêté ministériel, un accord de branche à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application, y compris donc aux employeurs ni signataires, ni adhérents aux organisations patronales signataires de l'accord en question. Les apports de l'ordonnance n° 2017-1388

(59) Ont été logiquement supprimées les obligations d'engager des négociations en vue de définir cet ordre public conventionnel avant le 18 août 2018 et d'établir un rapport sur leur état d'avancement avant le 30 septembre 2018 (Ord. art. 14).

peuvent constituer un frein à cette procédure<sup>(60)</sup>.

L'élargissement permet d'élargir l'application d'un accord de branche déjà étendu à un autre secteur professionnel ou un autre secteur territorial. Ces deux procédures subissent des modifications.

#### a) Extension

##### 1. Contenu des accords étendus: une clause pour les TPE

Ils doivent comporter «sauf justifications», pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques ou des accords types<sup>(61)</sup>. Jusque-là simple faculté prévue par la loi du 8 août 2016, la règle est désormais imposée.

Seuls les accords conclus à partir du 24 décembre 2017 sont concernés. Les accords conclus avant ne doivent pas remplir cette obligation pour être étendus<sup>(62)</sup>.

En revanche l'extension n'est plus nécessaire pour qu'un accord de branche propose, à l'égard des entreprises qu'il couvre, des accords type<sup>(63)</sup>.

L'idée est de garantir aux plus petites entreprises sans négociateur salarié l'accès à toutes les souplesses que permet la négociation d'entreprise, dérogations comprises. Il n'a pas été donné de précisions quant aux justifications permettant d'exonérer les branches de cette obligation.

Rappelons que les conventions de branche peuvent prévoir des dispositions

(60) Voir P. Adam, «L'accord de branche», Dr Soc. 2017 p. 1039.

(61) Art. L. 2261-23-1 nouveau du C. trav.

(62) Ord. n° 2017-1718, art. 4.

(63) Art. L. 2232-10-1 al. 1 nouveau du C. trav.

spécifiques directement applicables par les TPE, ou prévoir des accords type, que les employeurs adaptent. L'employeur peut appliquer l'accord type au moyen d'un document unilatéral, et a dans ce cas pour unique obligation d'informer les représentants du personnel, s'ils existent, et les salariés par tous moyens <sup>(64)</sup>.

Ce dispositif est concurrencé par les modalités de négociation dérogatoires dans les TPE, de plus en plus souples.

## 2. Procédures d'extension: pouvoir accru du ministre du Travail

L'extension d'un accord collectif est devenue moins facile en raison de l'opposition possible d'une ou plusieurs organisations patronales représentatives «majoritaires» <sup>(65)</sup>, faculté qui existe depuis la réforme de la représentativité patronale <sup>(66)</sup>. L'article 2261-19 modifié exige désormais que l'opposition, écrite et motivée, soit faite dans un délai d'un mois à compter de la publication de l'avis d'extension au Journal Officiel. Elle doit être notifiée et déposée comme un accord collectif <sup>(67)</sup>.

En outre, les pouvoirs du ministère du Travail en matière d'extension sont renforcés.

Auparavant, il pouvait refuser d'étendre, parmi les clauses d'une convention de branche:

- celles qui seraient en contradiction avec des dispositions légales;
- des clauses pouvant être retirées du texte conventionnel sans en modifier l'économie, mais ne répondant pas à la situation de la branche (ou des branches) dans le champ d'application considéré.

Il pouvait aussi étendre, sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses incomplètes au regard de ces dispositions.

(64) Art. L. 2232-10-1 du C. trav. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'instance à informer est le comité social et économique s'il a été mis en place.

(65) Plus exactement celles dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50% des salariés des entreprises adhérent, à ce niveau, à une organisation patronale représentative.

(66) Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

(67) Art. L. 2261-19 al. 3 du C. trav.

L'ordonnance n° 2017-1388 et la loi de ratification lui octroient deux facultés supplémentaires:

➤ il peut refuser une extension pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence ou au regard des objectifs de la politique de l'emploi <sup>(68)</sup>;

➤ il peut étendre les clauses appelant des stipulations complémentaires de la convention ou de l'accord, en subordonnant, sauf dispositions législatives contraires, leur entrée en vigueur à l'existence d'une convention d'entreprise prévoyant ces stipulations <sup>(69)</sup>. Ces facultés concernent tous les accords ou conventions, quelle que soit leur date de conclusion <sup>(70)</sup>.

## 3. Intervention d'un groupe d'experts

Le ministre du Travail peut désormais demander à un groupe d'expert d'évaluer les effets de l'extension en termes économiques et sociaux, de lui-même ou à la demande écrite et motivée d'une organisation syndicale ou d'une organisation d'employeurs représentative dans le champ d'application de l'accord concerné <sup>(71)</sup>.

**Composition.** Le groupe d'experts est composé de cinq personnalités choisies en fonction de leurs compétences économiques et sociales, et nommées par le ministre du Travail pour quatre ans <sup>(72)</sup>. Dans l'exercice des activités du groupe, ses membres ne peuvent pas solliciter ou accepter d'instruction d'aucune autorité et ont une obligation de confidentialité. Le mandat d'un membre défaillant peut être suspendu par le président du groupe <sup>(73)</sup>. Il est d'autre part interdit aux experts de travailler sur un rapport lorsqu'ils ont un intérêt personnel à l'affaire <sup>(74)</sup>.

(68) Art. L. 2261-25, 1<sup>er</sup> alinéa modifié du C. trav.

(69) Art. L. 2261-25 al. 2 modifié du C. trav.

(70) Art. 4-II de l'ord. n° 2017-1718.

(71) Art. L. 2261-27-1 nouveau du C. trav.

(72) Art. D. 2261-4-1 et Art. D. 2261-4-2 du C. trav.

(73) Art. D. 2261-4-5 du C. trav.

(74) Art. D. 2261-4-6 du C. trav.

## Saisine et remise d'un rapport.

Le groupe d'experts est saisi par le ministre du Travail si une organisation syndicale ou une organisation patronale le demande dans le mois suivant la publication de l'avis d'extension de l'accord au Journal Officiel <sup>(75)</sup>. Il a ensuite deux mois pour rendre un rapport sur les effets économiques et sociaux pouvant résulter de l'extension de l'accord ou de l'un de ses avenants. Son avis est transmis à la commission nationale de la négociation collective avant que celle-ci ne donne son propre avis en application de l'article L. 2271-1 du Code du travail.

Si les experts ne rendent aucun rapport dans le délai imparti, ils sont réputés n'avoir aucune observation quant à l'extension de l'accord <sup>(76)</sup>.

## b) L'élargissement

L'intention du gouvernement est ici de faciliter la procédure d'élargissement de certains accords de branche étendus.

Deux façons:

– concernant l'élargissement à un secteur professionnel, il peut désormais ne toucher qu'une partie d'un accord;

– concernant l'élargissement territorial du champ d'application d'un accord: il pourra se faire au profit d'un secteur d'activité présentant «des conditions analogues (...) quant aux emplois exercés» (et non plus, selon l'ancienne formule, «des conditions économiques analogues au secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue») <sup>(77)</sup>.

## C – Fusion des branches: le ministère du Travail gagne un an

Afin de réduire le nombre de branches professionnelles, la loi du 8 août 2016 avait introduit des mesures visant à regrouper celles qui, notamment, couvrent trop peu de salariés et/ou n'ont pas une activité de négociation suffisante. La fusion peut être opérée par des organisations syndicales et patronales, ou bien par le ministre du Travail. Grâce à l'ordonnance, ce

(75) Art. D. 2261-4-3 du C. trav.

(76) Art. D. 2261-4-4 du C. trav.

(77) Art. L. 2261-17 al. 3 et 4 nouveau du C. trav.

dernier gagne un an. Il pourra, 24 mois après la promulgation de la loi « travail », (et non plus 3 ans) engager la fusion des branches n'ayant pas signé d'accord lors des sept années précédant ladite promulgation. En outre, en cas d'opposition de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective, le ministre du Travail ne doit plus attendre que 24 mois au lieu de 3 ans pour procéder à la fusion. Ainsi, le 10 août 2018, il aura toute liberté pour décider de fusionner certaines branches (78).

**À noter :** Les branches visées par la fusion sont celles qui ont un effectif inférieur à 5 000 salariés (79).

(78) Art. 12, ord. n° 2017-1385 du 22 sept. 2017.

(79) Art. L. 2261-32 modifié du C. trav La loi évoquait les branches caractérisées par « un faible effectif ». Le chiffre de 5 000 salariés était réglementaire.

## ➔ Rémunération des salariés participant aux négociations de branche

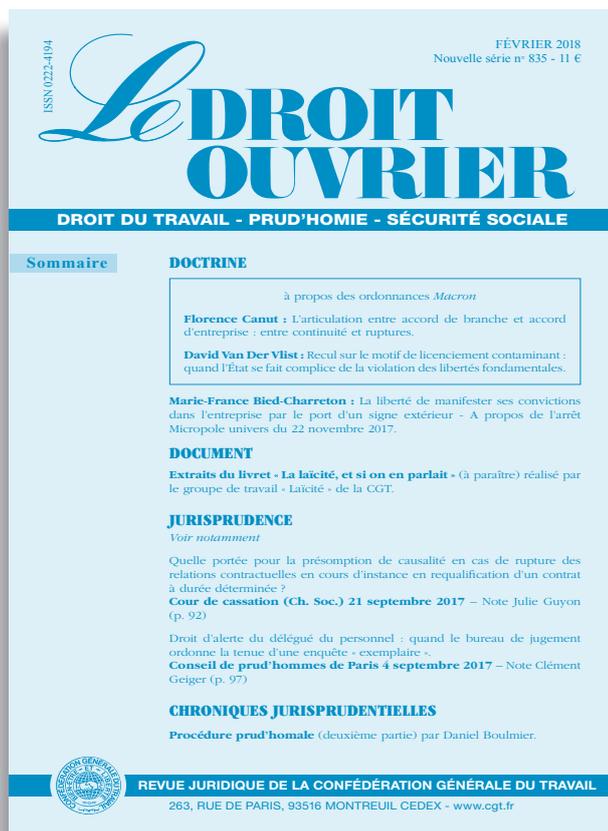
Les accords de branche doivent prévoir, pour les salariés participant aux négociations ou à leurs instances paritaires, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement (1).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, dans les entreprises de moins de 50 salariés (2), la rémunération, charges sociales comprises, des salariés participant à la négociation de branche peut être prise en charge par le fonds paritaire de financement. La prise en charge se fait sur la base d'un montant forfaitaire – fixé par arrêté ministériel – par journée ou demi-journée de participation. L'employeur verse la rémunération correspondante au salarié dans le mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale et adresse une demande au fonds paritaire de financement dans les 6 mois. Il doit obtenir remboursement dans les 90 jours suivant réception de la demande complète. Le montant pris en charge par le fonds est imputé sur les crédits versés à l'organisation syndicale concernée. Un modèle de demande doit être établi par arrêté.

(1) Art. L. 2232-8 du C. trav

(2) Effectif déterminé en application de l'article R. 2232-1-3 nouveau du C. trav

FÉVRIER 2018



## Sommaire DOCTRINE

### à propos des ordonnances Macron

**Florence Canut :** L'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise : entre continuité et ruptures.

**David Van Der Vlist :** Recul sur le motif de licenciement contaminant : quand l'État se fait complice de la violation des libertés fondamentales.

**Marie-France Bied-Charreton :** La liberté de manifester ses convictions dans l'entreprise par le port d'un signe extérieur - A propos de l'arrêt Micropole univers du 22 novembre 2017.

### DOCUMENT

Extraits du livret « La laïcité, et si on en parlait » (à paraître) réalisé par le groupe de travail « Laïcité » de la CGT.

### JURISPRUDENCE Voir notamment

Quelle portée pour la présomption de causalité en cas de rupture des relations contractuelles en cours d'instance en requalification d'un contrat à durée déterminée ?

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 21 septembre 2017** – Note Julie Guyon (p. 92)

Droit d'alerte du délégué du personnel : quand le bureau de jugement ordonne la tenue d'une enquête « exemplaire ».

**Conseil de prud'hommes de Paris 4 septembre 2017** – Note Clément Geiger (p. 97)

### CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Procédure prud'homale (deuxième partie) par Daniel Boulmier.

# Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (3<sup>e</sup> partie) : Électorat et éligibilité

Par Fabrice Signoretto (\*)



## → **Sachez-le vite**

Les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, travaillant depuis au moins trois mois dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques sont électeurs. Ces conditions sont appréciées à la date du premier tour des élections. Les salariés qui bénéficient d'une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à l'employeur ou ceux qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives sont exclus en principe de l'électorat.

Les listes électorales doivent être affichées, le Code électoral prévoyant que tout électeur doit pouvoir en prendre connaissance. Les contestations sur l'électorat sont recevables dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins.

Tous les syndicats représentatifs ou non ayant valablement participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral peuvent présenter des listes de candidats au premier tour des élections du comité social et économique. Au second tour, si celui-ci s'avère nécessaire, les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale peut composer sa liste de candidats librement. Mais les listes ne peuvent avoir plus de candidats qu'il y a de sièges; elles sont distinctes pour les titulaires et les suppléants et respectent une représentation équilibrée des femmes et des hommes; les candidats doivent appartenir au même collège que leurs électeurs.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant fusionné les institutions représentatives élues du personnel n'a modifié qu'à la marge la législation régissant les élections professionnelles. Il en va ainsi des conditions d'électorat et d'éligibilité et de présentation des candidatures. Si l'on peut noter avec satisfaction un certain assouplissement de la mise en œuvre de l'obligation de représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidats, on regrettera que soit confirmée une nouvelle fois l'exclusion de l'éligibilité des salariés mis à disposition.

Ce dossier constitue la suite de ceux consacrés à l'obligation de l'employeur d'organiser des élections (RPDS n° 872 de décembre 2017) et au protocole d'accord préélectoral (RPDS n° 874 de février 2018).

(\*) *Formateur-consultant*

### Plan

<b>1 L'électorat</b>	<b>p. 100</b>
A – Les conditions pour être électeur	p. 100
B – Cadres dirigeants	p. 100
C – La liste électorale	p. 100
D – La publication de la liste électorale	p. 101
<b>2 L'éligibilité</b>	<b>p. 102</b>
A – Les conditions pour être éligible	p. 102
B – Les listes des candidats	p. 103
<b>3 Le nombre des candidats</b>	<b>p. 106</b>
<b>Tableau</b>	
– Nombre d'élus de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE)	p. 105
<b>Encadrés</b>	
– Salariés en portage salarial ou d'entreprises de travail temporaire	p. 101
– Cas des listes communes	p. 102
– Éligibilité et licenciement	p. 103
– Annulations pour non-respect de la parité : pas d'élection partielle	p. 105

## 1 L'électorat

Selon la loi, sont électeurs, «*les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, travaillant depuis au moins trois mois dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques*»<sup>(1)</sup>.

### A – Les conditions pour être électeur

Quatre conditions sont ainsi exigées :

- avoir la qualité de salarié de l'entreprise, à temps plein ou à temps partiel, absent (maladie, chômage partiel...) ou en congé (parental d'éducation, de conversion...); il n'est pas nécessaire d'être régi par la convention collective de la majorité du personnel<sup>(2)</sup>; peu importe que l'employeur ait changé par l'effet d'un transfert d'entreprise, dès lors que le contrat de travail s'est poursuivi; les salariés licenciés dont le préavis est en cours (même s'ils sont dispensés de l'exécuter) sont électeurs; peu importe également le lieu de travail, même s'il se situe à l'étranger, sachant que les itinérants doivent être inscrits sur la liste électorale de l'établissement principal où ils exécutent leur travail<sup>(3)</sup>; enfin, un salarié en contrat à durée déterminée de remplacement d'un salarié absent est électeur s'il remplit la condition d'ancienneté de 3 mois, même si, par ailleurs, il est exclu du décompte des effectifs<sup>(4)</sup>;
- être âgé de 16 ans révolus;
- avoir acquis une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise; doivent être pris en compte pour le calcul de cette ancienneté, celle acquise dans les filiales appartenant au même groupe et les congés de toute sorte; il est à noter que l'article L. 2314-25 nouveau du Code du travail dispose que l'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser

(1) Art. L. 2314-18 du C. trav.

(2) Cass. soc. 20 juill. 1981, n° 80-11371.

(3) Cass. soc. 13 oct. 2004, n° 03-60344.

(4) Cass. soc. 17 mai 1994, n° 93-60329.

des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions;

- bénéficier de ses droits civiques; ainsi, ne doivent pas être inscrits sur la liste électorale pendant le délai fixé par le jugement, ceux auxquels les tribunaux ont interdit le droit de vote et d'élection par application des lois qui autorisent cette interdiction<sup>(5)</sup>; cependant, l'employeur ne peut pas exiger des salariés un extrait de casier judiciaire<sup>(6)</sup>.

Ces conditions sont appréciées à la date du premier tour des élections, sachant qu'un protocole électoral ne peut pas modifier cette date en privant les salariés des droits électoraux qu'ils tiennent de la loi<sup>(7)</sup>.

Les salariés mis à disposition sont électeurs à condition d'être présents dans l'entreprise utilisatrice depuis douze mois continus<sup>(8)</sup>.

### B – Cadres dirigeants

Les salariés qui bénéficient d'une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à l'employeur ou ceux qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives<sup>(9)</sup> sont exclus en principe de l'électorat. Ne peuvent donc pas être considérés comme des électeurs :

- un président de comité d'entreprise<sup>(10)</sup> ou du CHSCT<sup>(11)</sup>;
- un animateur de réunion de délégués du personnel<sup>(12)</sup>;
- un décisionnaire en matière

(5) Art. L. 6 du C. élec.

(6) Cass. crim. 28 avr. 1953, bull. n° 143 et Cass. soc. 25 oct. 1978, n° 76-60693.

(7) Cass. soc. 1<sup>er</sup> déc. 2010, n° 10-60163; Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-25420.

(8) Art. L. 2314-23 du C. trav.

(9) Cass. soc. 12 juill. 2006, n° 05-60300; Cass. soc. 20 mars 2013, n° 12-11702.

(10) Cass. soc. 1<sup>er</sup> avr. 1997, n° 96-60019.

(11) Cass. soc. 26 janv. 2000, n° 99-60316.

(12) Cass. soc. 23 avr. 1986, n° 85-60520.

d'embauche, de discipline et de licenciement<sup>(13)</sup>;

- un salarié représentant la direction dans toutes les instances judiciaires<sup>(14)</sup>.

Toutefois, la jurisprudence est sur ce point casuistique, le juge prenant en compte le contexte et les caractéristiques de la délégation. Par exemple, un directeur d'association qui ne dispose pas d'une délégation écrite particulière d'autorité et qui ne préside plus les réunions des instances représentatives du personnel depuis plus d'un an doit être inclus dans l'électorat de l'association<sup>(15)</sup>. Jugé de même pour un salarié ayant reçu une délégation de pouvoirs ponctuelle pour représenter l'employeur à une réunion de délégué du personnel<sup>(16)</sup>. Ou même un chef du personnel qui signait pour l'employeur des notes de direction et délivrait des certificats de travail, ces prérogatives ne permettant pas de l'assimiler au chef d'entreprise<sup>(17)</sup>.

À notre avis, la délégation de pouvoir doit avoir pour objet des prérogatives disciplinaires. Une délégation de pouvoir ayant pour périmètre l'hygiène et la sécurité d'un établissement ou d'un chantier, par exemple, est en elle-même insuffisante à assimiler le délégataire à un chef d'entreprise, privant le salarié concerné du droit de participer aux élections dans l'entreprise.

### C – La liste électorale

Une liste électorale comportant la liste nominative des électeurs doit être établie par collège, dès lors que la répartition du personnel dans les collèges a été réalisée (RPDS 2018, n° 874, p. 62). C'est l'employeur qui en a la responsabilité, ainsi que son actualisation.

En cas de contestation, l'employeur doit fournir aux syndicats et, en cas

(13) Cass. soc. 6 oct. 1999, n° 98-60375.

(14) Cass. soc. 7 mai 1987, n° 86-60312.

(15) Cass. soc. 8 déc. 2010, n° 10-60045.

(16) Cass. soc. 17 mars 1998, n° 96-60324.

(17) Cass. soc. 29 mai 1991, n° 90-60211.

de besoin, au tribunal d'instance, les éléments nécessaires au contrôle de la régularité de la liste<sup>(18)</sup>.

Les seules mentions qui doivent figurer obligatoirement sur la liste électorale des salariés travaillant dans l'entreprise sont l'âge, l'emploi, l'appartenance à l'entreprise et l'ancienneté dans celle-ci qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité de la liste électorale<sup>(19)</sup>.

L'adresse du domicile des salariés n'a pas selon la Cour de cassation à figurer sur les listes électorales, sauf pour les travailleurs à domicile<sup>(20)</sup>.

Le coefficient hiérarchique n'a pas, non plus, à être affiché sur les listes électorales, car c'est une donnée personnelle. Toutefois, si les salariés sont répartis dans les collèges en fonction de leur coefficient hiérarchique, ou de leur qualification professionnelle, les organisations syndicales peuvent dans le cadre de la vérification de la régularité des inscriptions sur les listes électorales et de la répartition des salariés dans les collèges, demander communication des coefficients hiérarchiques des salariés à l'employeur. La liste électorale doit comprendre cette donnée pour permettre aux électeurs et aux syndicats de vérifier la régularité des inscriptions<sup>(21)</sup>.

Le contrôle de la conformité des listes importées sur le système de vote électronique aux listes électorales transmises le cas échéant au prestataire est effectué sous la responsabilité de l'employeur. L'intégration et le contrôle des candidatures sont effectués dans les mêmes conditions.

La liste électorale est établie pour les deux tours. Elle ne peut être modifiée après le premier tour, même en cas de changement intervenu entre les deux tours d'une élection.

(18) Cass. soc. 13 nov. 2008, n° 07-60434.

(19) Cass. soc. 20 mars 2002, n° 00-60315, assoc. ACIP, et n° 00-60176, groupe Ingérop.

(20) Cass. soc. 20 mars 2002, n° 00-60315.

(21) Cass. soc. 17 mars 1999, n° 98-60346, sté PPM, et Cass. soc. 28 juin 2006, n° 05-60290, Caisse d'épargne Île-de-France.

Le renouvellement de l'affichage en vue du second tour constitue donc un simple rappel et n'ouvre pas de droits nouveaux<sup>(22)</sup>.

## D – La publication de la liste électorale

Les listes électorales doivent être affichées, le Code électoral prévoyant que tout électeur doit pouvoir en prendre connaissance.

La loi prévoit par ailleurs, que les contestations sur l'électorat sont recevables dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale. L'employeur doit donc respecter un délai minimum de trois jours entre la publication de la liste électorale et le scrutin pour permettre les éventuelles contestations<sup>(23)</sup>. Le protocole électoral doit toutefois préciser ce délai et peut prévoir un délai plus long.

Celui-ci peut prévoir que les listes seront simplement «tenues à la disposition des électeurs», mais le lieu

(22) Cass. soc. 7 mars 1990, n° 89-60283.

(23) Cass. soc. 20 mars 2002, n° 01-60482.

doit alors être accessible à tous les salariés<sup>(24)</sup>. Le juge, s'il est saisi, peut toutefois décider que «les listes seront affichées sur tous les panneaux de la direction, répartis géographiquement dans l'établissement»<sup>(25)</sup>.

La Cour a également jugé, pour permettre aux organisations syndicales de contrôler les opérations électorales, que l'employeur était tenu de leur communiquer, si elles en font la demande, une copie de la liste<sup>(26)</sup>.

Tout électeur ou organisation syndicale peut contester les mentions rapportées sur les listes électorales. La contestation doit être faite verbalement au greffe, le juge ne recevant les contestations que dans les trois jours de la publication des listes.

Si la contestation n'a pas été soumise au juge dans le délai légal de trois jours, elle peut alors lui être présentée sous forme de contestation électorale après le vote, mais à la condition que l'irrégularité ait faussé le résultat.

(24) Cass. soc. 18 févr. 1982, n° 81-60890.

(25) Cass. soc. 7 nov. 1990, n° 89-61544.

(26) Cass. soc. 17 janv. 2001, n° 99-60471.

## Salariés en portage salarial ou d'entreprises de travail temporaire

Dans les entreprises de portage salarial, les salariés effectuant au moment de la confection des listes électorales une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise concernée, doivent totaliser une ancienneté minimum de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible<sup>(1)</sup>.

Il en va de même des salariés liés à une entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes<sup>(2)</sup>. Toutefois, ne peuvent être électeurs les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission et ceux à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission.

Les trois mois d'ancienneté pour l'électorat ou les six mois pour l'éligibilité sont appréciés au cours d'une période de référence de douze mois (électorat) ou de dix-huit mois (éligibilité) précédant l'élection. Ce délai est ramené à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. Il convient, en conséquence, de totaliser les prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec l'entreprise pendant cette période ou, pour les travailleurs des entreprises de travail temporaire, celles où ils ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission<sup>(3)</sup>.

(1) Art. L. 2314-21 et L. 2314-24 du C. trav.

(2) Art. L. 2314-22 du C. trav.

(3) Art. L. 2314-20 du C. trav.

## 2 L'éligibilité

Selon la loi, «sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins» (27).

### A – Les conditions pour être éligible

Quatre conditions devant être remplies à la date de l'élection, se dégagent des termes de la loi pour être éligible :

- être électeur (voir ci-avant); précisons qu'il a été jugé qu'en cas de mutation d'un établissement à un autre après la constitution des listes électorales, un salarié ne peut pas être candidat dans l'établissement d'accueil puisqu'il ne figure pas sur les listes électorales de cet établissement (28);
- être âgé d'au moins dix-huit ans; à notre avis, cette condition peut être abaissée par accord collectif (29);
- ne pas avoir la qualité d'employeur ou faire partie de sa proche famille; toutefois, l'inéligibilité des parents et assimilés du chef d'entreprise ne s'étend pas aux alliés du conjoint de l'employeur; il a été jugé en ce sens que l'inéligibilité légale ne pouvait pas être étendue à la cousine de la fille du président de la société, alors même que celle-ci était d'une part, associée à son père et occupait le poste de directrice et de DRH et d'autre part, nièce de l'épouse du président, elle-même, directrice administrative de la société (30);
- travailler depuis un an au moins dans l'entreprise sauf dérogation. La

(27) Art. L. 2314-19 du C. trav.

(28) Cass. soc. 6 févr. 2002, n° 00-60481.

(29) Cons. Ét. 22 mars 1973, Dr. Ouv. 1973, p. 190.

(30) Cass. soc. 10 mars 2016, n° 15-15184, RPDS 2016, n° 853; en l'espèce, il était pourtant légitime de craindre une proximité excessive avec la direction. Mais la Cour de cassation a fait une application à la lettre de la loi.

condition d'ancienneté s'apprécie au jour du premier tour de scrutin (31).

L'élection de candidats qui ne remplissent pas les conditions d'éligibilité entraîne l'annulation des élections (32).

### a) La condition d'appartenance à l'entreprise ou à l'établissement

Pour se présenter aux élections, il faut avoir travaillé depuis un an au moins dans l'entreprise. Il en résulte que les salariés dont le contrat de travail est simplement suspendu sont éligibles. La suspension du contrat à la date du scrutin n'est pas une cause d'inéligibilité (33). Il a ainsi été jugé que :

- un salarié dispensé d'activité jusqu'à l'âge de la retraite pouvait être considéré comme éligible (34);
- un salarié en longue maladie (35) ou en congé de formation (36);
- de même, un salarié détaché dans une filiale reste éligible dans l'entreprise d'origine (37), comme pour un salarié

(31) Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-25420, RPDS 2012, n° 812, somm. 131, comm. PM.

(32) Cass. soc. 17 mars 1999, n° 98-60342.

(33) Cass. soc. 26 sept. 2002, n° 01-60022.

(34) Cass. soc. 10 oct. 2002, n° 01-60723.

(35) Cass. soc. 1<sup>er</sup> déc. 1993, n° 92-60278.

(36) Cass. soc. 22 févr. 1994, n° 93-60105.

(37) Cass. soc. 12 janv. 1994, n° 92-60323.

mis à la disposition d'un groupement d'intérêt économique dont est membre son entreprise (38).

Précisons qu'en ce qui concerne les salariés à temps partiel, travaillant simultanément dans plusieurs entreprises, ceux-ci ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature (39).

En revanche, sont exclus du droit d'être élus les salariés qui, en raison de l'exercice des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise. En effet, ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise (40), soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. Tel est le cas d'un directeur d'établissement président notamment les réunions de délégués du personnel de l'établissement (41).

Contrairement à ce qui était possible auparavant sous certaines conditions,

(38) Cass. soc. 4 févr. 1988, n° 86-60549 et Cass. soc. 4 avr. 1990, n° 89-61156.

(39) Art. L. 2314-19 du C. trav.

(40) Cass. soc. 16 avr. 2008, n° 07-60382, sté Brescia investissement.

(41) Cass. soc. 12 juill. 2006, n° 05-60300, syndicat FFAS-CFE-CGC.

### ➔ Cas des listes communes

Les organisations syndicales peuvent organiser des listes communes. En ce cas, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste.

À défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations concernées (1). Il a, à cet égard, été jugé que la base choisie permettant de déterminer l'audience électorale et la représentativité, ne peut pas être modifiée *a posteriori* en fonction des résultats de l'élection. La clé de répartition fixée par le protocole d'accord préélectoral doit permettre à l'électorat d'avoir une information claire. Ce n'est pas le cas du dispositif prévu par un protocole prévoyant une clause de réserve destinée à garantir une représentativité minimum de 10% des suffrages estimés à chacun des deux syndicats ayant constitué la liste commune (2).

(1) Art. L. 2122-3 du C. trav.

(2) Cass. soc. 10 mars 2016, n° 15-16807, RPDS 2016, n° 855, somm. 073, comm. ALM.

les salariés mis à disposition c'est-à-dire non liés par un contrat de travail avec l'entreprise au sein de laquelle ils interviennent comme des sous-traitants et des prestataires, sont électeurs mais non pas éligibles <sup>(42)</sup>.

## b) Le calcul de l'ancienneté d'un an

Le nouvel article L. 2314-19 du Code du travail résultant de l'ordonnance Macron n'emploie plus l'expression «*ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins*». La jurisprudence précédente qui considérait que les périodes de suspension du contrat de travail comme les différents congés (maladie, maternité, congés payés, etc.) n'interrompaient pas le cours de l'ancienneté est donc confortée.

Il a, par exemple, été jugé que l'ancienneté acquise par des salariés auprès de filiales d'un groupe doit être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté requise pour être éligible dans l'une de ces filiales <sup>(43)</sup>. De même, l'ancienneté doit s'apprécier dans l'entreprise, tous établissements confondus <sup>(44)</sup>.

Lorsque le contrat de travail s'est poursuivi par l'effet de l'article L. 1224-1 du Code du travail dans l'hypothèse

(42) Art. L. 2314-23 du C. trav.

(43) Cass. soc. 8 juill. 1997, n° 96-60295, sté STUR.

(44) Cass. soc. 20 janv. 2008, n° 07-60121, sté CEAC Exide.

d'un changement d'employeur résultant d'un transfert d'entreprise, l'ancienneté acquise au sein de la première entreprise doit être prise en compte dans l'entreprise d'accueil organisant des élections professionnelles <sup>(45)</sup>.

D'autre part, lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié <sup>(46)</sup>.

Signalons enfin, que selon la loi <sup>(47)</sup>, l'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité (comme pour l'électorat) lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Rappelons que la décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire (le juge d'instance), à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Selon une circulaire de l'administration du travail, les dérogations peuvent

(45) Cass. soc. 6 juill. 2005, n° 04-60335.

(46) Art. L. 1251-38 du C. trav.

(47) Art. L. 2314-25 du C. trav.

être accordées pour faciliter la mise en place ou le renouvellement de l'institution qui seraient rendus difficiles par un manque ou une insuffisance de candidatures <sup>(48)</sup>.

## B – Les listes des candidats

### a) Au premier tour des élections

Tous les syndicats représentatifs ou non ayant valablement participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral peuvent présenter des listes de candidats au premier tour des élections du CSE <sup>(49)</sup>.

Au second tour, si celui-ci s'avère nécessaire, les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

L'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat présente des candidats aux élections des membres du comité social et économique constitue un élément essentiel du vote des électeurs. C'est pourquoi la Cour de cassation limite la possibilité pour les syndicats affiliés à une même confédération de présenter des listes concurrentes aux élections. La Cour a ainsi précisé que les syndicats appartenant à la même confédération ne pouvaient pas présenter chacun une liste dans un même collège électoral <sup>(50)</sup>. Une décision récente de la Cour de cassation précise qu'«*en cas de dépôt de listes concurrentes, il appartient alors aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder au dépôt d'une liste de candidats, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet. À défaut, par application de la règle chronologique, seule la liste de candidats déposée en premier lieu doit être retenue*» <sup>(51)</sup>.

(48) Circ. min. DRT 13 du 15 oct. 1983, § 233.

(49) Art. L. 2314-5 du C. trav.

(50) Cass. soc. 16 oct. 2001, n° 00-60203; Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 10-60135.

(51) Cass. soc. 24 janv. 2018, n° 16-22168.

## ➔ Éligibilité et licenciement

Les salariés ayant été licenciés ne peuvent pas se présenter aux élections, même si leur licenciement est irrégulier par absence d'entretien préalable <sup>(1)</sup>.

En revanche, un représentant du personnel absent de l'entreprise depuis plus de 18 mois en raison d'un licenciement sans autorisation et ayant sollicité sa réintégration sans l'avoir obtenue, est éligible <sup>(2)</sup>, comme l'est également le membre du comité d'entreprise dont le licenciement est nul à la suite d'un jugement administratif annulant une décision de l'inspecteur du travail dès lors qu'il a sollicité sa réintégration dans le délai légal, même s'il ne l'a pas obtenue <sup>(3)</sup>.

Enfin, un salarié peut être candidat au cours de son préavis de licenciement dès lors que celui-ci vient à expiration après la date de l'élection <sup>(4)</sup>. Il exerce alors ses fonctions de représentant du personnel jusqu'à l'expiration du préavis <sup>(5)</sup>.

(1) Cass. soc. 24 janv. 1990, n° 89-60019.

(2) Cass. soc. 21 juill. 1986, n° 86-60013; Cass. soc. 10 déc. 1996, n° 95-60958.

(3) Cass. soc. 13 juill. 1993, n° 92-60034.

(4) Cass. civ. 25 févr. 1966, n° 65-60001.

(5) Cass. soc. 10 oct. 1984, n° 84-60144.

## b) Composition des listes de candidats

Les organisations syndicales sont libres de composer leur liste de candidats comme elles l'entendent, sous réserve de respecter les règles suivantes :

- ne pas composer de liste qui comporte plus de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir ;
- composer des listes distinctes pour les titulaires et les suppléants, un vote distinct ayant lieu, dans chaque collège, pour les titulaires et pour les suppléants ;
- présenter des candidats appartenant au même collège que leurs électeurs <sup>(52)</sup> ;
- indiquer clairement l'appartenance syndicale de la liste des candidats ne serait-ce qu'au moyen d'un sigle ;
- enfin, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les syndicats doivent respecter une représentation équilibrée des femmes et des hommes (voir p. 105).

En revanche, les listes incomplètes et le cumul des fonctions (par exemple délégué syndical et membre du CSE) sont admis. Par contre si un candidat peut se présenter sur les postes de titulaire et de suppléant il ne peut pas

<sup>(52)</sup> *Circ. min. TR 18 du 3 mars 1947.*

occuper les deux mandats et devra choisir le poste correspondant en tant qu'élu titulaire ou suppléant, sachant que la candidature en tant que suppléant présente un caractère subsidiaire.

## c) Le dépôt des candidatures

Il est d'usage, mais non obligatoire, que les listes soient adressées à la direction par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé par le représentant du syndicat ou de la structure devant négocier le protocole d'accord.

La lettre de candidature peut aussi être remise à la direction contre récépissé. Elle doit préciser l'identité de l'expéditeur et ses qualités, la nature de l'élection et le collège électoral.

Le délégué syndical présentant la liste de candidats au nom de son syndicat, doit avoir expressément reçu mandat à cette fin. Toutefois, l'employeur, qui chargé de l'organisation des élections, n'a pas réclamé ce mandat lors du dépôt de la liste de candidatures, ni contesté le dépôt de cette liste, ne peut remettre en cause sur ce motif la validité de la liste après le déroulement du scrutin <sup>(53)</sup>.

<sup>(53)</sup> *Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-25544, RPDS 2013, n° 814, somm. 010, comm. PM.*

Dans le cadre de son obligation d'information générale relative aux élections, l'employeur procède aussi à l'affichage ou à la diffusion sous une autre forme des candidatures. Cela est souvent prévu par le protocole préélectoral. Parallèlement les syndicats peuvent, bien entendu, informer les électeurs par voie d'affichage sur leurs panneaux syndicaux, ou par tracts.

Précisons que l'employeur ne peut pas se faire juge de la validité des candidatures présentées. Il ne peut donc pas modifier les listes présentées. Il ne peut que saisir le juge des élections avant ou après le vote.

Enfin, la loi ne prévoit pas de délai minimum de dépôt des candidatures. Mais une liste de candidats peut être jugée prématurée si elle est déposée avant la conclusion du protocole préélectoral, le nombre de sièges à pourvoir étant fixé par ce protocole. L'employeur peut, en ce cas, ne pas en tenir compte <sup>(54)</sup>. Toutefois :

- les candidatures prématurées sont valables lorsque les élections ont été retardées par une opposition injustifiée de l'employeur <sup>(55)</sup> ou une carence injustifiée de celui-ci <sup>(56)</sup> ;

<sup>(54)</sup> *Cass. soc. 27 oct. 2004, n° 02-60631.*

<sup>(55)</sup> *Cass. soc. 3 déc. 1987, n° 86-60476.*

<sup>(56)</sup> *Cass. soc. 3 juin 1981, n° 81-60013.*

## ➔ Annulations pour non-respect de la parité : pas d'élection partielle

En principe, selon l'article L. 2314-10 du Code du travail, des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus.

La loi considère toutefois qu'il est inutile d'organiser des élections partielles moins de six mois avant le renouvellement normal du comité, ce qui confirme que le comité peut alors fonctionner provisoirement avec des effectifs réduits.

Il n'y a pas lieu également à élection partielle si la vacance des sièges résulte de l'annulation de l'élection de membres du comité suite au non-respect par une liste de candidats élus des prescriptions relatives au nombre d'hommes et de femmes à présenter sur les listes de candidats ou de celles relatives à la composition alternée des listes de candidats <sup>(1)</sup>.

Cette exception qui peut avoir pour conséquence de priver les salariés, peu après l'élection et pour la durée du mandat, d'une représentation effective dans leur entreprise, avait été supprimée par l'ordonnance du 22 septembre 2017. Mais elle a été rétablie par les sénateurs avec l'avis favorable du gouvernement lors de la discussion sur le projet de loi de ratification des ordonnances.

<sup>(1)</sup> *Art. L. 2314-32 du C. trav.*

## Nombre d'élus de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE)

(articles L. 2314-1 et R. 2314-1 du Code du travail)

50 à 74 salariés	3 titulaires et 3 suppléants
75 à 99 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
100 à 399 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
400 à 749 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
750 à 999 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
1 000 à 1 999 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
2 000 à 2 999 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
3 000 à 3 999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants
4 000 à 4 999 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
5 000 à 7 499 salariés	12 titulaires et 12 suppléants
7 500 à 9 999 salariés	13 titulaires et 13 suppléants
10 000 salariés et plus	15 titulaires et 15 suppléants.

– un syndicat peut présenter dans une lettre demandant l'organisation des élections, afin de faire démarrer la période de protection de ses candidats, les noms des salariés qu'il a l'intention de présenter <sup>(57)</sup>.

La loi ne fixe pas non plus, de délai maximum. Mais le protocole peut prévoir un délai limite de dépôt des candidatures. En ce cas, ce délai maximum doit être respecté. Les candidatures hors délai ne sont pas prises en considération <sup>(58)</sup> sauf cas particulier sans incidence <sup>(59)</sup>, comme quelques minutes ou même heures de retard par exemple. Ainsi en a-t-il été jugé pour un retard de 2h15. En l'espèce, l'employeur avait fixé une heure limite de dépôt des candidatures à 17h00 et le syndicat avait déposé sa liste à 19h15. La décision de la Cour de cassation aurait été différente si le délai avait été fixé par un accord préélectoral <sup>(60)</sup>.

S'il n'y a pas eu d'accord préélectoral sur les modalités de l'élection, c'est l'employeur qui fixe une date limite de dépôt. Le tribunal d'instance peut éventuellement être saisi avant le vote pour en fixer une. Sa saisine peut avoir lieu avant les élections dès que l'irrégularité apparaît.

## d) Représentation équilibrée des candidatures hommes/femmes

Selon la loi <sup>(61)</sup>, pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Cette obligation s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants.

<sup>(57)</sup> Cass. crim. 21 juin 1988, n° 87-80738.

<sup>(58)</sup> Cass. soc. 31 mai 2016, n° 15-60157, RPDS 2016, n° 856, somm. 088, comm. ALM.

<sup>(59)</sup> Cass. soc. 1<sup>er</sup> oct. 1996, n° 95-60874.

<sup>(60)</sup> Cass. soc. 15 oct. 2015, n° 14-60170, RPDS 2016, n° 850, somm.008, comm. ALM.

<sup>(61)</sup> Art. L. 2314-30 du C. trav.

➤ L'accord préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

### Exemple:

Un collège ouvriers/employés composé à 60% d'hommes et 40% de femmes inscrits sur la liste électorale, la liste de candidats de ce collège devra présenter 60% de candidats hommes et 40% de femmes.

➤ Si ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant: 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5; 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

### Exemple:

Un collège ouvriers/employés, où il y a 100 hommes et 25 femmes inscrits sur la liste électorale du premier collège et un nombre de sièges à pourvoir de 3 titulaires et de 3 suppléants le calcul sera le suivant:

– la proportion d'hommes au regard du nombre d'inscrits sera égale à  $100 \times 100/125 = 80\%$ ;

– la proportion de femmes sera égale à:  $25 \times 100/125 = 20\%$

– 3 sièges à pourvoir  $\times 80\%$  d'hommes font 2,4 arrondis à la décimale inférieure soit 2 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléants pour les hommes  
– 3 sièges à pourvoir  $\times 20\%$  de femmes font 0,6 arrondi à la décimale supérieure soit 1 siège de titulaire et 1 siège de suppléante pour les femmes.

Ce calcul doit être renouvelé pour chaque collège.

➤ Les listes doivent ensuite être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Cette obligation qui résulte de la loi du 17 août 2015, est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 à tout engagement d'un processus électoral.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

### Exemple:

Si pour un collège ouvriers/employés, un protocole préélectoral prévoit

3 sièges pour les titulaires et 3 sièges pour les suppléants l'ordre de présentation d'une liste d'éligibles pourra être le suivant:

– 1 homme tête de liste candidat titulaire et 1 homme candidat suppléant;  
– puis 1 femme candidate titulaire et 1 femme candidate suppléante;  
– puis 1 homme candidat titulaire et 1 homme candidat suppléant.

ou inversement ce pourra être:

– 1 femme tête de liste candidate titulaire et 1 femme candidate suppléante;  
– puis 1 homme candidat titulaire et 1 homme candidat suppléant;  
– puis 1 femme candidate titulaire et 1 femme candidate suppléante.

Il peut arriver que le mode de calcul aboutisse à sous-représenter les candidats de l'un ou l'autre sexe, voir à les exclure, notamment quand l'effectif de l'entreprise est réduit. C'est pourquoi dans l'hypothèse où l'application des règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Toutefois, ce candidat ne peut figurer en première position sur la liste <sup>(62)</sup>. En tout état de cause, le non-respect de la représentation équilibrée conduit à l'annulation soit des candidats élus en surnombre, soit des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas l'ordre alterné.

L'article L. 2314-32 du Code du travail dispose que la constatation par le juge, après l'élection du non-respect par une liste de candidats de la proportion de candidats de chaque sexe entraîne l'annulation de l'élection du ou des candidat(s) surreprésenté(s) au regard de la proportion de femmes et d'hommes qu'aurait dû respecter la liste concernée. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Ce même article prévoit que la constatation par le juge, après l'élection du non-respect par une liste de candidats de l'alternance des candidats femmes et hommes, entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas cette alternance.

<sup>(62)</sup> Art. L. 2314-30, al. 6, du C. trav.

## 3 Le nombre des candidats

Le nombre des élus prévu par la loi, pour chaque type d'élection, est fixé en fonction des effectifs de l'entreprise (ou de l'établissement concerné) à la date de l'élection (voir tableau p. 104).

Selon l'article L. 2314-7, le nombre d'élus peut être augmenté par voie d'accord préélectoral conclu selon la règle de la double majorité <sup>(63)</sup>. Le droit antérieur prévoyait que le nombre d'élus pouvait être augmenté par voie

<sup>(63)</sup> Art. L. 2314-7 du C. trav.

d'accords collectifs de droit commun et non par voie du protocole d'accord préélectoral. Il nous semble cependant que les dispositions de la convention collective de branche augmentant le nombre de sièges doivent comme auparavant recevoir application même si elles ne sont pas reprises, au sein de l'entreprise, dans le protocole d'accord préélectoral <sup>(64)</sup>.

<sup>(64)</sup> Cass. soc. 8 juin 1999, n° 97-60831, sté Chloralp.

**À noter:** en matière de représentants du personnel, le nombre de délégués est déterminé selon la tranche de l'effectif dans laquelle se situe l'entreprise. Mais lorsque le calcul de l'effectif de l'entreprise, effectué selon les règles de l'article L. 1111-2 du Code du travail, aboutit à un nombre décimal, il n'y a pas lieu à l'arrondir au nombre entier supérieur <sup>(65)</sup>.

<sup>(65)</sup> Cass. soc. 17 juin 2009, n° 08-60594, syndicat CGT et UL CGT d'Abbeville.



Université Paris-Sud – Faculté Jean Monnet, à Sceaux

### LICENCE EN DROIT

par

### Validation des Acquis Professionnels et Personnels (VAPP)

Le département de la formation continue de la Faculté Jean Monnet (Université Paris-Sud) organise une formation permettant d'obtenir le diplôme national «Licence en droit» avec validation des acquis professionnels et personnels (VAP). Cette formation concerne des salariés(es) ayant un projet personnel, syndical, ou professionnel, nécessitant l'obtention d'un diplôme universitaire, ainsi que ceux voulant reprendre des études universitaires. Peuvent y participer, entre autres : des conseillers prud'hommes, des défenseurs syndicaux, des responsables DLAJ ou des personnes voulant passer un concours de contrôleur ou d'inspecteur du travail, de greffier...

La pédagogie est adaptée pour des adultes. Les résultats sont probants : 85% des participant(e)s obtiennent le diplôme et certain(e)s poursuivent leur formation en s'inscrivant en Master de Droit.

Les candidat(e)s obtiennent la Licence après avoir participé, selon les matières, aux examens écrits et oraux et avoir obtenu des notes suffisantes lors du contrôle continu des connaissances.

#### Renseignements et inscription :

Département formation continue, Faculté Jean Monnet, 54 boulevard Desgranges, 92330 Sceaux – Tél. : 01 40 91 18 20 – e-mail : monique.ple@u-psud.fr –

Site Internet : [www.jm.u-psud.fr/format/continue/Index.html](http://www.jm.u-psud.fr/format/continue/Index.html)

Remplir le dossier de candidature sur la plateforme Validexper (<https://www.validexper.fr/>) avant le 1<sup>er</sup> juin 2018.

Le référent fédéral pour cette formation et l'accompagnement des militants(es) souhaitant préparer ce diplôme est Jean-Pierre Séguin, Espace fédéral Vie syndicale CGT – e-mail : [jp.seguin@cgt.fr](mailto:jp.seguin@cgt.fr) – Tél. : 06 70 98 22 40.

**L'accès** – La validation des acquis permet d'intégrer directement l'année de Licence (L3). Les candidats, sélectionnés sur dossier, doivent posséder des connaissances juridiques (notamment en droit du travail) et justifier de trois années d'activité professionnelle.

**La durée de la formation** – 1 020 heures d'enseignement. Cette formation s'effectuera d'octobre 2018 à juin 2019, à la faculté Jean Monnet, à Sceaux (92), avec des universitaires et des intervenants professionnels [groupe d'environ 15 personnes].

**Le financement** – La formation peut être financée par l'obtention d'un congé individuel de formation (CIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

#### Contenu de la formation

**Programme du 1<sup>er</sup> semestre :** Introduction au droit – Histoire du droit – Droit civil – Droit constitutionnel – Droit pénal – Histoire du droit public – Économie de l'entreprise – Expression orale et écrite – Travaux tutorés.

**Programme du 2<sup>e</sup> semestre :** Droit social – Droit administratif – Droit pénal – Droit des obligations – Droit fiscal – Droit processuel – Droit des biens – Droit commercial – Droit des sociétés – Libertés publiques – Droit institutionnel de l'Union européenne – Travaux tutorés.



**COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE**  
Comment se met-il en place ?

**HARCÈLEMENT**  
Quelle protection pour les victimes ?

**FONCTION PUBLIQUE**  
Le statut, qui en bénéficie ?

**NOUVEAU NVOdroits.fr**  
accessible avec l'abonnement  
> le droit du travail  
> le droit des élus et mandatés,  
> le droit au quotidien

**CE, CSE, abonnez tous les élus** dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %  
(Art. L2325-43 et L2315-61 du code du travail et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

## > Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) \_\_\_\_\_

Madame  Monsieur

Nom\* \_\_\_\_\_ Prénom\* \_\_\_\_\_

N°\* \_\_\_\_\_ Rue\* \_\_\_\_\_

Code postal\* \_\_\_\_\_ Ville\* \_\_\_\_\_

Fédération ou branche professionnelle \_\_\_\_\_

UD \_\_\_\_\_ Tél.\* \_\_\_\_\_

Courriel\* \_\_\_\_\_

\* Champs obligatoires

**Abonnement RPDS : 9€/mois ou 108 €/an**

**RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvo.droits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien**

**Pack NVO Droits : 12€/mois ou 144 €/an**

**L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale**

### Paiement

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque \_\_\_\_\_

Banque \_\_\_\_\_

### Prélèvement automatique en :

1 fois, prélèvement unique  12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

### Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

#### Titulaire du compte

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

N° \_\_\_\_\_ Rue \_\_\_\_\_

Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_

BIC \_\_\_\_\_

#### Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le : \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

#### Établissement teneur du compte

Nom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Offre valable jusqu'au 30/06/2018. Au-delà, nous consulter.

code origine : mag

2018 VO IMPÔTS

**VO** 2018 **IMPÔTS**

nvo HORS-SÉRIE SPÉCIAL IMPÔTS • JANVIER 2018 • 6,50 €



**Ne déclarez pas 1€ de trop !**

<b>HAUSSE DE LA CSG</b> Addition salée pour les retraités	<b>TAXE D'HABITATION</b> Suppression : êtes-vous concernés ?	<b>EMPLOI À DOMICILE</b> Crédit d'impôt pour tous	<b>PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE</b> Soyez prêts pour 2019
--	---	--	---

M 02930 - 57H - F: 6.50 € - RD

**N° 1 DES GUIDES FISCAUX**

**INCLUS**  
DANS L'ABONNEMENT NVO

**6€** au lieu de ~~6,50€~~

**DOSSIER**  
**SUPPRESSION DE L'ISF**  
**LE CAPITAL MOINS TAXÉ**

**MACRON AU SERVICE DES PLUS RICHES**

**PARUTION**  
**LE 19 JANVIER 2018**

**boutique.nvo.fr**

**Bon de commande VO Impôts 2018**

Code article 03180121 / Prix unitaire : 6 €  
Nb. ex.  x 6 € =  €

Ci-joint :  
Chèque n°   
Banque

À l'ordre de La Vie Ouvrière  
Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme  M.  VOTRE UD

NOM\*

PRÉNOM\*

N°\*  RUE\*

CODE POSTAL\*  VILLE\*

TÉL. FIXE\*

TÉL. PORTABLE\*

COURRIEL\*

FACTURE OUI  NON

\* Champs obligatoires

code origine : mag 

ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr