

Pages 109 à 144

**AU SOMMAIRE :**

→ **L'ACTUALITÉ  
JURIDIQUE**  
Sommaires  
de jurisprudence  
(n° 022 à n° 032)

PAGE 113

→ **ÉTUDE**  
Les élections des  
représentants du  
personnel au comité  
social et économique  
(4<sup>e</sup> partie) :  
L'organisation  
matérielle  
des élections

PAGE 131

→ **FICHE PRATIQUE**  
Saisie sur salaires,  
quelles limites ?  
(barème 2018)

PAGE 139

Prix : 7,50 €

**DOSSIER**

# LES ORDONNANCES (III)

## La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (2<sup>e</sup> partie)

PAGE 117

**ÉDITORIAL L'entreprise autrement ? Chiche !**

Par Laurent Milet - PAGE 111

## 111

ÉDITORIAL

## L'entreprise autrement? Chiche!

Par Laurent Milet

## 113

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

## SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE

## DROIT DU TRAVAIL

## \* Contrat de travail

Embauche (n° 022)

## \* Contrats aidés

Contrats adultes-relais (n° 023)

## Page 114

## \* Différents modes de rupture

Rupture conventionnelle (n° 024)

Prise d'acte (n° 025)

## \* Élections professionnelles

Candidatures (n° 026)

## \* Protection des élus et mandatés

Procédure de licenciement (n° 027)

## Page 115

## \* Salaire et avantages

Primes et indemnités (n° 028)

Paiement du salaire (n° 029)

## \* Épargne Salariale

Intéressement (n° 030)

## Page 116

## LÉGISLATION RÉGLEMENTATION

## \* Durée du travail

Repos (n° 031)

## \* Prud'hommes

Défenseur syndical (n° 032)

## 117

DOSSIER

La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (2<sup>e</sup> partie)

Par Aude Le Mire

## 1 LA NÉGOCIATION EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

A – Entreprises de moins de 11 salariés : un projet patronal approuvé

B – Entreprises de 11 à 49 salariés dotées de représentants élus

C – Entreprises d'au moins 50 salariés

## 2 VALIDITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE

A – Règles de validité

B – La validation par référendum

C – Publication en ligne des accords collectifs

## 3 LA SÉCURISATION DES ACCORDS

## COLLECTIFS

A – Un accord collectif est présumé légal

B – Réduction du délai de l'action en nullité

C – Les effets de la nullité peuvent être modulés

## 131

ÉTUDE

Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (4<sup>e</sup> partie) :

## L'organisation matérielle des élections

Par Fabrice Signoretto

## 1 MODALITÉS FIXÉES PAR ACCORD

## 2 CAMPAGNE ÉLECTORALE

A – Qui peut y recourir ?

B – Modalités de la propagande électorale

C – Obligation de neutralité de l'employeur

## 3 BULLETINS DE VOTE, URNES, ISOLOIRS

A – Bulletins de vote

B – Isoleurs et urnes

C – Assistance au déroulement du vote

## 4 VOTE PAR CORRESPONDANCE

A – Conditions de licéité de cette modalité de vote

B – Modalités du vote par correspondance

## 5 VOTE ÉLECTRONIQUE

A – Recours par accord ou décision unilatérale de l'employeur

B – Mise en place du système

C – Déroulement du vote

D – Gestion des incidents techniques

E – Clôture du scrutin et dépouillement

## 6 DATE, HEURE ET LIEU DU VOTE

A – Date du vote

B – Heure et lieu de vote

C – Publicité des dates, heures et lieu de vote

## 139

FICHE PRATIQUE

Saisie sur salaires : quelles limites ? (barème 2018)

Par Carmen Ahumada

AUTRES RUBRIQUES

Rétrospective

page 112

Prochain numéro – RPDS n° 877 – Mai 2018  
Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (5<sup>e</sup> partie) :

## Le déroulement des opérations électorales

## 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.• **DIRECTE ou Directce** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.• **JO** : Journal officiel, (disponible

## Publications et revues

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.

## 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 collaborer 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



## L'entreprise autrement? Chiche!

En 2017, les entreprises du CAC 40 ont versé 44 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires, tout en supprimant des emplois. Nos gouvernants pensent pouvoir détourner l'indignation de l'opinion en affirmant soudain que la gestion de l'entreprise ne doit pas avoir uniquement comme finalité la recherche des profits, mais qu'elle a également une responsabilité sociale et environnementale.

Selon l'actuel article 1832 du Code civil, «*La société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter*». Il suffirait donc de modifier cet objet social pour que la finalité première ne soit plus exclusivement la recherche du profit. Toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, seraient invitées (mais pas obligées, rassurez-vous) à ne pas négliger les effets négatifs que leur comportement peut avoir sur leur environnement. C'est le rôle dévolu au projet de loi «*Plan d'action et de transformation des entreprises*» (Pacte) inspiré de propositions faites par un député LREM et un chef d'entreprise qui sera présenté mi-avril par le gouvernement sans réelle concertation avec les organisations syndicales. Quant au rapport Notat/Senard, en guise de refonte de l'objet social de l'entreprise, il propose l'institution en droit français des «*entreprises à mission*» (sociétés consacrant une partie de leurs profits au soutien d'une ou plusieurs causes extérieures) et des fondations d'actionnaires ainsi que l'augmentation du nombre d'administrateurs salariés dans les organes dirigeants des entreprises.

Ce projet serait cependant un peu plus crédible si dans le même temps il s'accompagnait d'un droit d'intervention renforcé des salariés et de leurs représentants sur les choix stratégiques de l'entreprise. Or précisément, dans la même période, les ordonnances Macron ont au contraire affaibli les garanties individuelles et collectives des salariés, ainsi que leur capacité à proposer des solutions alternatives aux critères de gestion patronaux, en fusionnant les instances représentatives du personnel, permettant ainsi aux employeurs de bénéficier de marges de manœuvre encore plus grandes. Et ce n'est pas la très modeste augmentation envisagée du nombre d'administrateurs salariés, en guise de volonté d'une «*codétermination*» à la française, qui rétablit un équilibre mis à mal.

Tout cela risque donc de ne pas aller bien loin dans la mesure où il conviendrait d'abord de s'affranchir d'une définition légale de l'entreprise qui est aujourd'hui assise sur le droit commercial. Ensuite, il serait bienvenu d'affirmer quelques principes simples, ceux proposés récemment par la CGT (1), et notamment :

- que la mission de l'entreprise s'entende d'une mission de création collective de production d'un bien ou d'un service utile à la société dans laquelle les variables non financières doivent être prises en compte ;
- que les liens de convergence d'intérêts entre les dirigeants et les actionnaires soient éradiqués le plus possible en supprimant les stock-options et les actions gratuites ;
- que la solidarité financière des actionnaires soit rendue obligatoire en cas de coût social résultant de restructurations dès lors que l'entreprise aura bénéficié d'apports en infrastructures, en formation, en aide publique, etc. ;
- que l'impôt soit alourdi pour les entreprises qui contribuent à la financiarisation de l'économie par rapport à celles qui favorisent l'emploi, les salaires, l'investissement et la préservation de l'environnement.

Alors l'entreprise autrement? Chiche!

**Laurent Milet**



Bapoussin

(1) Propositions Loi Pacte du 7 mars 2018, disponible sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

# Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 864 (Avril 2017) au numéro 875 (Mars 2018)

## COMITÉ D'ENTREPRISE

- Tir groupé (sur les subventions du comité d'entreprise) 2018, p. 75 (n° 875)
- Les consultations annuelles du comité d'entreprise 2017, p. 119 (n° 864)

## COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Les élections au comité social et économique (3<sup>e</sup> partie) : électorat et éligibilité 2018, p. 99 (n° 875)
- 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)

## CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

- Les ordonnances (II) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1<sup>re</sup> partie) 2018, p. 81 (n° 875)

## 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 (3<sup>e</sup> partie) : électorat et éligibilité 2018, p. 99 (n° 875)
- 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)

## 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)

## 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

- Les ordonnances (II) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1<sup>re</sup> partie) 2018, p. 81 (n° 875)
- 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)

## 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)

## 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 (II) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1<sup>re</sup> partie) 2018, p. 81 (n° 875)
- 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)

# Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Carmen Ahumada, Laurent Milet et Estelle Suire

## DROIT DU TRAVAIL

### Contrat de travail

#### Embauche

#### 022 Offre de contrat de travail – Promesse unilatérale de contrat de travail – Licenciement pour cause réelle et sérieuse

L'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation, constitue une offre de contrat de travail, qui peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. La rétractation de l'offre par son auteur avant l'expiration du délai fixé ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail mais engage la responsabilité extra-contractuelle de son auteur.

En revanche, la promesse unilatérale de contrat de travail est le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire. La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

Ainsi, l'employeur ne peut être condamné au paiement d'une somme au titre de la rupture abusive d'un contrat de travail, s'il n'a pas été constaté que l'acte offrait au joueur le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail dont les éléments essentiels étaient déterminés et pour la formation duquel ne manquait que son consentement.

*(Cass. soc. 21 sept. 2017, n° 16-20103 et n° 16-20104, sté Union Sportive carcaissonnaise).*

**Commentaire:** Attention, dorénavant lorsqu'un salarié démissionne d'un emploi pour un autre, il doit s'assurer que la promesse de recrutement qui lui a été faite est suffisamment solide. À défaut, il pourrait se retrouver sans emploi et sans revenu (rappel : le salarié démissionnaire ne bénéficie pas en principe de l'assurance chômage). En effet, la promesse d'embauche depuis toujours mentionne les éléments essentiels comme la nature de l'emploi, la rémunération, la date d'entrée en fonction, et vaut contrat de travail, donc embauche du salarié. Ainsi, si l'employeur se rétracte de sa promesse, le salarié peut prétendre à des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse devant le conseil de prud'hommes.

Tout n'est plus aussi simple aujourd'hui. Et ce bouleversement, nous le devons à la réforme du droit des obligations. Cette dernière modifie les définitions de l'offre et de la promesse unilatérale de contrat dans le Code civil (Ord. n° 2016-131 du 10 févr. 2016), ce qui

n'est pas sans conséquence sur les contrats de travail. Voici quelques explications.

Dans ces deux décisions, la Cour de cassation prend un soin particulier à rappeler les définitions de l'offre de contrat et de la promesse unilatérale de contrat, qui sont en vigueur dans le Code civil. L'offre de contrat (de travail) doit, bien entendu, mentionner les éléments essentiels du contrat à savoir la nature de l'emploi, la rémunération, la date d'entrée en fonction (ce qui le différencie d'une simple proposition), mais aussi manifester la volonté de l'employeur d'être lié par ce contrat si le salarié accepte (Art. 1114 du C. civ.). Ce qui signifie que l'employeur est alors libre de se rétracter avant l'acceptation du salarié (Art. 1115 et 1116 du C. civ.), le contrat de travail n'étant pas considéré comme conclu. Ainsi, le salarié ne peut pas agir sur le terrain du licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir des indemnités à ce titre.

S'agissant de la promesse unilatérale de contrat, elle doit aussi contenir les éléments essentiels du contrat à savoir la nature de l'emploi, la rémunération, la date d'entrée en fonction, avec, cette fois-ci une véritable option pour le salarié d'accepter dans un certain délai (Art. 1124 du C. civ.). Les modalités du poste à pourvoir sont définitives, l'engagement de l'employeur aussi. La promesse unilatérale de contrat vaut alors contrat de travail. Ainsi, si l'employeur se rétracte et révoque sa décision pendant le délai d'acceptation du salarié, il peut être condamné à indemniser ce dernier au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En pratique, il est préférable que le salarié s'assure d'être en présence d'une véritable promesse unilatérale de contrat avant de quitter son poste. Mais ne nous y trompons pas, la sanction pour l'employeur en cas de rétractation pendant le délai d'option est loin d'être dissuasive dans la mesure où le salarié, ayant moins d'un an d'ancienneté, ne peut pas réclamer plus d'un mois de salaire, voir rien si l'entreprise emploie moins de 11 salariés (Art. L. 1235-2 du C. trav.). **ES.**

## Contrats aidés

### Contrat adultes-relais

#### 023 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

#### 024 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).

### Prise d'acte

#### 025 Ignorance du salarié sur ses missions – Demandes légitimes du salarié – Manquements graves de l'employeur – Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur, dans une période où les changements étaient en cours dans l'entreprise, a gravement manqué à ses obligations en laissant le salarié dans l'expectative sur la nature et le périmètre de ses missions, sans apporter aucune réponse concrète à ses demandes légitimes. Ces manquements étaient de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

(Cass. soc. 6 déc. 2017, n° 12-22019, sté Déco RTS).

**Commentaire :** Le salarié doit savoir ce qu'il doit faire en contrepartie de sa rémunération. Ainsi, celui qui ne sait pas quelles sont ses missions malgré ses demandes légitimes envoyées à l'employeur, peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier. En d'autres termes, il peut ne plus poursuivre son contrat de travail et ne plus venir travailler. Résultat : la prise d'acte de la rupture produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il agit devant le conseil de prud'hommes pour faire valoir ses droits.

Dans cette affaire, la Cour de cassation précise le contexte

particulier dans lequel se trouvait l'employeur, à savoir que « des changements étaient en cours dans l'entreprise ». Mais peu importe, même en cas de réorganisation de l'entreprise, rien ne peut justifier que le salarié ignore le travail à accomplir. **ES.**

## Élections professionnelles

### Candidatures

#### 026 Syndicats affiliés à la même confédération – Dépôt de listes concurrentes – Liste déposée en premier à défaut de dispositions statutaires

Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise. En cas de dépôt de listes concurrentes, il appartient 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.

Le tribunal ayant constaté qu'il n'était pas justifié de dispositions statutaires de la CGT permettant de déterminer le syndicat ayant qualité pour déposer une liste de candidats au sein de l'entreprise, ni de décision d'arbitrage de la fédération ou de la confédération, a décidé à bon droit que seule la liste de candidats déposée en premier lieu devait, en application de la règle chronologique, être validée.

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

**En savoir plus :** F. Signoretto, « Les élections au comité social et économique (3<sup>e</sup> partie) : Électorat et éligibilité », *RPDS* 2018, n° 875, p. 99.

## Protection des élus et mandatés

### Procédure de licenciement

#### 027 Licenciement non autorisé – Réintégration – Mise en œuvre par l'employeur – Licenciement nul

Lorsque le salarié obtient judiciairement sa réintégration et si l'employeur fait obstacle à cette réintégration en ne mettant pas en œuvre les conditions matérielles pour que le salarié soit en mesure d'occuper l'emploi proposé, le licenciement prononcé en raison du refus du salarié de rejoindre son poste est illicite.

(Cass. soc. 17 janv. 2018, n° 16-17932, sté Pattonair).

**Commentaire :** Un salarié détenteur d'un mandat syndical ne peut pas être licencié si l'employeur n'a pas obtenu pour ce faire

l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Bien entendu, si d'aventure il s'y risque, le licenciement serait nul en cas de contestation du salarié, et ce dernier pourrait réclamer sa réintégration dans l'entreprise. Dans cette affaire, le salarié licencié en méconnaissance de son statut protecteur a pu obtenir sa réintégration. L'employeur a alors l'obligation de le réintégrer dans son ancien poste avec un maintien des conditions de travail (Cass. soc. 24 juin 2014, n° 12-24623) ou tout au moins lui proposer un emploi équivalent. Mais la Cour de cassation va plus loin dans son raisonnement en exigeant de l'employeur, non pas qu'il fasse de simple proposition de poste, mais qu'il mette tout en œuvre pour que le salarié accède véritablement à son poste. Il ne s'agit donc plus pour l'employeur de faire croire que la réintégration est effective s'il ne confie ni travail, ni matériel et s'il refuse au salarié l'accès à l'entreprise. Ainsi, s'il propose un poste au salarié sans lui donner les moyens d'y accéder, il ne peut pas le licencier en raison du refus du salarié de retrouver son poste. Devant les tribunaux, ce nouveau licenciement est jugé à nouveau illicite, donc nul. **ES.**

## Salaire et avantages Primes et indemnités

### 028 Occupation d'une partie du domicile du salarié à des fins professionnelles – Droit à une indemnité d'occupation

Le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition. Tel est le cas lorsque les juges ont constaté que les personnels itinérants (visiteurs médicaux et délégués pharmaceutiques) devaient notamment gérer des commandes, préparer leurs visites et en rendre compte, actualiser leurs informations, répondre à leurs courriels, accéder aux formations obligatoires dispensées à distance, alors même qu'ils ne disposaient pas de lieu au sein de l'entreprise pour accomplir ces tâches. De plus, le fait que les intéressés pouvaient exécuter certaines tâches courantes grâce à une connexion en wifi ou au moyen d'une clé 3G leur permettant de se connecter en tout lieu, ne permettait pas à l'employeur de prétendre que l'exécution par les salariés de leurs tâches administratives à domicile résultait de leur seul choix, compte tenu de la diversité de ces tâches et de la nécessité de pouvoir s'y consacrer sérieusement dans de bonnes conditions.

(Cass. soc. 8 nov. 2017, n° 16-18501, sté Sanofi-Aventis France).

**Commentaire :** Dans cette affaire, la Cour de cassation a également précisé que l'occupation du logement à des fins professionnelles résultait du stockage du matériel professionnel et ne variait pas en fonction du temps de travail effectif à domicile. Par ailleurs, pour les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel, il n'y avait pas lieu de tenir compte du temps consacré au mandat et à l'utilisation des heures de délégation. Cela signifie que l'employeur ne devait pas retrancher de l'indemnité d'occupation le temps consacré au mandat, quand bien même les représentants du personnel disposaient dans l'entreprise d'un local dédié à cette activité. **CA.**

## Païement du salaire

### 029 Heures supplémentaires – Absence de préjudice nécessaire – Preuve du préjudice

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain des juges du fond. Ainsi, justifie sa décision de débouter un salarié de sa demande de dommages et intérêts la cour d'appel qui constate que la salariée n'apporte aucun élément pour justifier le préjudice allégué au titre du non-paiement des heures supplémentaires.

(Cass. soc. 29 juin 2017, n° 16-11280, sté Neuilly la Pointe).

**Commentaire :** Exit la notion de préjudice nécessaire qui consistait à dire qu'un employeur fautif cause nécessairement un préjudice au salarié s'il ne remplit pas ses obligations envers lui, et notamment lorsqu'il ne le rémunère pas en proportion du travail fourni. C'est ce que rappelle à nouveau cette décision. Lorsque le salarié agit en justice, il doit apporter la preuve du manquement de l'employeur. En matière d'heures supplémentaires effectuées et non payées, le salarié peut notamment produire en justice ses fiches de paies dispensées des heures effectuées, un planning précis (Cass. soc. 26 avril 2017, n° 15-24822, sté Sagine) montrant sa présence au-delà des heures habituelles. Après avoir démontré l'existence des heures supplémentaires effectuées, il doit s'atteler à démontrer que leur non-paiement lui cause un préjudice. L'existence du préjudice et l'évaluation de ce dernier relevant du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Quelle preuve peut être produite devant le Conseil de prud'hommes ? Cette recherche pesant sur le salarié est de taille. Nous pouvons imaginer qu'en prévision des heures supplémentaires à venir, le salarié ait pu notamment contracter un prêt à la consommation (achat d'une voiture...) dont il ne peut plus honorer les échéances. **ES.**

## Épargne Salariale Intéressement

### 030 Caractère aléatoire de la prime d'intéressement

En vertu des articles L. 3312-1 et L. 3314-2 du Code du travail, pour être exonéré de cotisations sociales, l'intéressement doit présenter un caractère collectif et aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur une période donnée.

L'accord d'intéressement conclu par un club de football prévoyait qu'une prime d'intéressement serait due aux joueurs à condition qu'au 30 juin, terme de la saison sportive, le club se soit maintenu en championnat national pour la saison suivante. Le club ayant été relégué en championnat de France amateur le 30 juin 2013, la prime d'intéressement n'était pas due pour la saison écoulée. En effet, il importait peu que le club ait été réintégré dans le championnat national par une décision administrative de repêchage du 15 juillet 2013. La date fixée par l'accord était dépassée.

(Cass. soc. 18 janv. 2018, n° 16-25820).

## LÉGISLATION – RÉGLEMENTATION

## Durée du travail

### Repos

#### 031 Dons de jours de repos – Extension aux proches aidants

Les aidants familiaux des personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap qui demeurent à domicile peuvent bénéficier d'un don de jours de repos non pris de la part de leurs collègues salariés. Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut être : son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs ; un ascendant ; un descendant ; un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la Sécurité sociale ; un collatéral jusqu'au quatrième degré ; un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs ; une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le salarié donateur peut céder la cinquième semaine de congés payés, les congés conventionnels, les jours de réduction du temps de travail (RTT), les autres jours de récupération ou de repos qu'il n'a pas pris.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que l'intéressé tient de son ancienneté. Il conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les conditions d'application de ce dispositif de don de jours de repos concernant les agents publics civils et militaires seront déterminées par un décret en Conseil d'État. **CA.**

(Art. L. 3142-25-1 du C. trav., inséré par la loi n° 2018-84 du 13 févr. 2018, JO du 14)

## Prud'hommes

### Défenseur syndical

#### 032 Champ d'intervention – Restriction

Selon l'article L. 1453-4 du Code du travail, issu de l'ordonnance du 20 décembre 2017, dite « balai » « un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de

représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret. Le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative ».

Également, selon l'article D. 1453-2-4 du Code du travail issu de la même ordonnance « l'inscription [du défenseur syndical] sur cette liste [tenue par la DIRECCTE] permet l'exercice de la fonction de défenseur syndical ».

(Ord. n° 2017-1718 du 20 déc. 2017, dite « balai »)

**Commentaire :** L'ordonnance du 20 décembre 2017 modifie les deux articles du Code du travail précités en restreignant désormais géographiquement le champ d'intervention du défenseur syndical.

Or, depuis 2016 (art. D. 1453-2-4 du C. trav.), l'inscription du défenseur syndical sur une liste tenue par la DIRECCTE, permettait l'exercice de la fonction de défenseur syndical dans le ressort des cours d'appel de la région. De plus, si un défenseur syndical avait défendu un salarié au conseil de prud'hommes, il pouvait continuer à le défendre devant une cour d'appel ayant son siège dans une autre région.

L'ordonnance « balai » vient mettre à mal cette possibilité d'intervenir dans une autre région, alors que les syndicats, conscients des réalités de terrains, s'étaient battus pour étendre l'action du défenseur à d'autres secteurs géographiques et avaient obtenu du Conseil d'État, dans une décision du 17 novembre 2017, l'annulation de cette restriction.

Grande déception pour les défenseurs et les salariés, à qui revient la difficile tâche de trouver un autre défenseur syndical, géographiquement habilité, pour défendre leur dossier ou de payer un avocat pour reprendre l'affaire, les frais occasionnés n'étant pas les mêmes.

En outre, doit-on supposer que la région administrative s'entend de la région administrative où le défenseur est désigné et inscrit ou de la région correspondant au ressort des cours d'appel ?

L'enjeu est de taille car les ressorts de cours d'appel ne se superposent pas toujours avec la région administrative dans laquelle le défenseur syndical est inscrit. Chaque défenseur est donc invité, pour l'heure, à appeler le greffe de la cour d'appel pour vérifier s'il accepte la déclaration d'appel. Cette précaution est importante car le dépôt de la déclaration doit se faire dans le mois qui suit la notification du jugement du conseil de prud'hommes.

Ensuite, soit le défenseur (même non inscrit dans la circonscription adéquate) peut déposer une déclaration d'appel s'il appartient à la même entreprise ou à la même branche d'activité que le salarié à défendre, bulletin de paie à l'appui (Art. R. 1453-2 du C. trav.) ; soit le défenseur agit pour le syndicat en tant que partie intervenante, avec un mandat du syndicat et les statuts de ce dernier, au cas où les juges les lui demandent. Le défenseur ainsi mandaté peut constituer tout le dossier du salarié et faire la déclaration d'appel. Mais au moment de plaider l'affaire, le salarié devra tout de même trouver un défenseur syndical habilité à exercer son mandat dans la région, celui-ci n'ayant plus qu'à reprendre le dossier et à plaider. **ES.**

# La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (2<sup>e</sup> partie)

Par Aude Le Mire



## → **Sachez-le vite**

L'accord d'entreprise étant la priorité absolue des ordonnances, des dispositions ont été prises pour favoriser sa négociation à tout prix et faire en sorte qu'il ne soit pas remis en cause une fois signé.

Dans les petites entreprises, les modes dérogatoires de négociation collective sont assouplies une énième fois. À souligner, bien sûr, nouveau venu dans les TPE, le projet patronal approuvé par les salariés, et la disgrâce dans laquelle est tombé le mandatement.

Les conditions de validité des accords d'entreprise sont bientôt uniformisées. L'accord majoritaire, assorti d'une consultation possible des salariés, sera général au 1<sup>er</sup> mai 2018. L'employeur peut désormais décider d'organiser un référendum lorsque les syndicats majoritaires ne le souhaitent pas.

De surcroît, trois mesures sont prises en vue de sécuriser les normes négociées :

- l'accord est présumé légal ;
- les organisations syndicales souhaitant agir en nullité devant le TGI devront réagir dans un délai réduit à deux mois ;
- enfin le juge a la faculté d'aménager les effets de la nullité.

Après avoir abordé l'articulation branche/entreprises et les nouvelles règles de la négociation obligatoire, nous présentons ici les mesures visant à favoriser l'éclosion d'accords dans l'entreprise, fût-ce sans délégué syndical. Des accords qui bénéficient, indépendamment de leurs modalités de négociation et de signature, d'une certaine sécurisation judiciaire.

Par la décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel de la loi de ratification des ordonnances, n'ayant rien trouvé à redire par exemple sur les « accords collectifs » élaborés dans les TPE/PME en l'absence de toute discussion. À retenir toutefois une réserve d'interprétation portant sur le délai de l'action en nullité (voir p. 130).

### 1 La négociation en l'absence de délégués syndicaux p. 118

- A – Entreprises de moins de 11 salariés : un projet patronal approuvé p. 118
- B – Entreprises de 11 à 49 salariés dotées de représentants élus p. 120
- C – Entreprises d'au moins 50 salariés p. 121

### 2 Validité des accords d'entreprise p. 123

- A – Règles de validité p. 123
- B – La validation par référendum p. 124
- C – Publication en ligne des accords collectifs p. 125

### 3 La sécurisation des accords collectifs p. 127

- A – Un accord collectif est présumé légal p. 127
- B – Réduction du délai de l'action en nullité p. 128
- C – Les effets de la nullité peuvent être modulés p. 130

### Encadrés :

- Moyens attribués aux négociateurs p. 119
- Mise en place d'observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social dans les départements. p. 121
- Quels élus pour négocier ? p. 122
- Calcul de l'effectif de l'entreprise p. 123
- Conseil d'entreprise et négociations : les délégués syndicaux dessaisis ? p. 123
- Publication en ligne : dans quels délais p. 125
- Obligation de l'employeur d'informer les salariés et les IRP des accords applicables p. 129
- Modèle de lettre de mandatement p. 130

### Tableaux :

- Négociations en l'absence de délégués syndicaux p. 122
- Tableau : validité et publication des accords d'entreprise p. 126

# 1 La négociation en l'absence de délégués syndicaux

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

Ord. n° 2017-1718 du 20 déc. 2017, dite « balai ».

Décret n° 2017-1551 du 10 nov. 2017 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise.

Décret n° 2017-1767 du 26 déc. 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les TPE.

Suivant la voie tracée par la loi «travail», les ordonnances favorisent la création de règles – et plus particulièrement de règles dérogatoires –<sup>(1)</sup> par l'entreprise et pour l'entreprise, quitte à retirer à la négociation collective tout ce qui en garantit l'essence. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de conseil d'entreprise comptant moins de 20 salariés, l'employeur a la possibilité de faire approuver un projet unilatéral, sans que le moindre échange ait lieu. Un régime spécial est créé pour les entreprises de 11 à 50 salariés et les modalités de négociation avec des élus ou des salariés sont de nouveau assouplies.

L'accès de toutes les entreprises à la négociation collective est recherché, mais il ne faut pas être trop regardant sur le mode opératoire et le résultat. Car les ordonnances mettent à l'écart du processus les délégués syndicaux, agents traditionnels de la négociation collective, et plus généralement les organisations syndicales et les représentants des salariés.

## A – Entreprises de moins de 11 salariés: un projet patronal approuvé

Dans les entreprises de moins de 11 salariés il n'y a pas d'obligation légale d'élection des représentants du personnel. La désignation d'un délégué syndical (DS) est encore moins probable: sauf accord collectif plus favorable, le seuil est fixé à 50 salariés. Il n'est pas possible de recourir dans ces structures au

(1) Les employeurs ne sont pas obligés de passer par la voie négociée pour améliorer les lois d'ordre public social; F. Canut «La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux», Dr. soc. 2017-1033 et suiv.

mandatement syndical car les articles du Code ne le prévoient plus<sup>(2)</sup>. Lui a été préféré un dispositif de projet unilatéral élaboré par l'employeur soumis à l'approbation des intéressés.

Les entreprises comptant jusqu'à 20 salariés ont accès à ce «monologue social» lorsqu'elles sont dépourvues de représentants élus<sup>(3)</sup>.

### a) Conditions et champ d'intervention du projet

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, dépourvues de délégué syndical, l'employeur peut proposer un projet d'accord, ou un avenant de révision. Il est possible (voir ci-dessous), pour le projet unilatéral, de réviser un accord d'entreprise encore en vigueur, conclu à une période où l'effectif dépassait les 50 salariés (accord négocié avec un délégué syndical) ou conclu sur un mode dérogatoire, selon l'ancienne formule (accord négocié avec un élu du personnel ou un salarié mandaté). Quoi qu'il en soit, l'objectif est qu'il n'y ait pas d'obstacle au projet de l'employeur.

Le projet élaboré unilatéralement par l'employeur peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective<sup>(4)</sup>. Il doit être approuvé à la majorité des deux tiers des salariés, c'est-à-dire qu'il doit obtenir 67% de suffrages favorables, pour être considéré comme un accord d'entreprise valide<sup>(5)</sup>.

(2) La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a étendu le mandatement aux entreprises de moins de 11 salariés. Il est difficile d'imaginer le mandatement comme une pratique que l'employeur souhaiterait faire perdurer. Mais le cas échéant, rien ne lui interdirait de continuer à l'utiliser, au titre d'usage plus favorable.

(3) Art. L. 2232-23 du C. trav.

(4) Art. L. 2232-21 nouveau du C. trav.

(5) Art. L. 3222-22 nouveau du C. trav.

L'employeur peut soumettre aux salariés tout type de mesures: taux de majoration des heures supplémentaires, recours aux forfaits jour, etc. et aussi les mesures des accords conclus pour des nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou au développement ou au maintien de l'emploi, dits de «performance collective», lesquels s'imposent aux contrats de travail<sup>(6)</sup>. Le champ de négociation dans lequel l'accord d'entreprise prime est totalement ouvert à ce type de projets, dénué de la légitimité qu'aurait pu conférer, à un moment ou un autre, l'intervention des organisations syndicales.

Les textes ne prévoient plus aucun échange entre salariés, aucun espace de dialogue avec l'employeur et l'approbation ne peut pas prétendre remplacer la négociation<sup>(7)</sup>. Le délai de 15 jours séparant la communication du projet et la consultation est très court pour assimiler le contenu d'un projet et prendre appui sur les organisations syndicales. Même si les salariés sont censés pouvoir accéder rapidement aux syndicats représentatifs dans leur branche d'activité<sup>(8)</sup> ou se tourner vers

(6) Art. L. 2254-2 nouveau du C. trav. Les accords de «performance collective» feront l'objet d'un article dans un prochain numéro.

(7) La ratification implique de répondre de façon binaire sur l'ensemble d'un accord, alors que la phase de négociation favorise «une expression plurielle, nuancée et évolutive», voir P. Adam, «La négociation (collective) sans la négociation», SSL n° 1790, p. 52.

(8) L'employeur a l'obligation d'informer chaque année les salariés de la disponibilité des coordonnées des OS représentatives dans leur branche sur le site du ministère du travail. Ord. n° 2017-1385, Art. 13.

les commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Les nouveaux observatoires ne semblent pas compétents (voir p. 121).

## b) Nature du projet soumis à approbation

Dans la loi de ratification du 22 mars 2018, l'article L. 3222-22 du Code du travail nomme le projet unilatéral qui a été approuvé «accord d'entreprise»<sup>(9)</sup>. Bien qu'en ayant les effets, ces projets unilatéraux ne peuvent pas être assimilés à des accords collectifs. Ces derniers sont l'aboutissement de négociations par lesquels les salariés, *via* leurs représentants, participent à la détermination de leurs conditions de travail<sup>(10)</sup>.

Pour certains auteurs il s'agit donc d'une perversion de l'accord collectif au sens du principe de participation et de la convention n° 98 de l'OIT<sup>(11)</sup>.

Si le projet emporte modification des contrats de travail, on pourrait presque voir dans le dispositif une proposition collective de modification des contrats de travail, dans laquelle il n'est en définitive pas possible pour le salarié de faire prévaloir une décision individuelle.

On peut formuler sur ce référendum les mêmes critiques que celles qui sont

(9) *Appelé dans sa version initiale «accord», contrairement au décret d'application n° 2017-1767.*

(10) *Droit garanti par le préambule de la Constitution de 1946, alinéa 8.*

(11) *M.L. Morin, précité.*

faites au référendum organisé pour valider un accord collectif de droit commun: éviction des représentants des salariés, seuls à même de prendre en compte l'intérêt collectif, exposition des salariés aux pressions de l'employeur, etc.

## c) Révision et dénonciation

Des dispositions ont été ajoutées *in extremis* afin de régler certains aspects de l'application dans le temps de ces «accords», à savoir les modalités de dénonciation et de révision.

### 1. Révision

L'avenant modificatif est conclu selon le même procédé que l'accord initial: projet unilatéral de l'employeur validé par les deux tiers des salariés.

### 2. Dénonciation

Elle peut être à l'initiative de l'employeur, dans des conditions prévues par l'accord lui-même, ou à défaut de stipulation expresse, conformément aux articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail<sup>(12)</sup>.

Les salariés peuvent également dénoncer l'accord dans les mêmes conditions. Il faut toutefois qu'ils représentent les deux tiers du personnel et qu'ils notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur. D'autre

(12) *Préavis de trois mois et maintien de l'accord pendant un an après le préavis, possibilité d'engager les négociations en vue d'aboutir à un accord de remplacement dès le début du préavis, etc.*

part, le moment où les salariés peuvent dénoncer l'accord est circonscrit au mois précédent la date anniversaire de sa conclusion.

Exemple: un accord conclu le 5 mars 2018 ne peut être dénoncé qu'entre le 4 février et le 4 mars 2019<sup>(13)</sup>.

Les conditions de révision et de dénonciation s'appliquent à tout accord collectif quel que soit son mode de conclusion, si l'effectif de l'entreprise vient à tomber en dessous des 20 salariés et que celle-ci perd son représentant syndical et/ou ses représentants élus<sup>(14)</sup>.

## d) Modalités de la consultation

C'est l'employeur seul qui définit les modalités d'organisation de la consultation, à savoir<sup>(15)</sup>:

- les modes de transmission du texte de l'accord aux salariés;
- le lieu, la date et l'heure de la consultation;
- l'organisation et le déroulement de celle-ci, sachant qu'elle peut avoir lieu par tout moyen dès lors qu'elle a lieu pendant le temps de travail<sup>(16)</sup>; aucune disposition n'interdit le vote électronique;
- le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à approbation.

L'employeur doit transmettre ces modalités et le projet de l'accord aux salariés 15 jours au moins avant la consultation<sup>(17)</sup>. L'article L. 2232-21 énonce que ce délai minimum court à compter de la communication à «chaque salarié» du projet d'accord. Au regard de son contenu potentiel et de l'enjeu que représente chaque suffrage dans les petites structures, cela implique d'adresser par courrier RAR le projet aux éventuels salariés absents (arrêt maladie, congés) et de prévoir des dispositions spécifiques pour recueillir leur vote.

L'organisation matérielle incombe à l'employeur, lequel doit être absent

(13) *Art. L. 2232-22 al. 2,3,4 et 5 nouveau du C. trav.*

(14) *Art. L. 2232-22-1 nouveau du C. trav.*

(15) *Art. R. 2232-11 nouveau du C. trav.*

(16) *Art. R. 2232-10 nouveau du C. trav.*

(17) *Art. R. 2232-12 nouveau du C. trav.*



## ➔ Moyens attribués aux négociateurs

Les informations à remettre aux membres de la délégation du personnel du CSE, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés avant l'ouverture des négociations sont négociées entre ceux-ci et l'employeur<sup>(1)</sup>.

Pour préparer la négociation, chaque salarié ou élu mandaté bénéficie de dix heures par mois maximum sauf circonstances exceptionnelles. Ces heures sont considérées de plein droit comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend en contester l'utilisation saisit le juge judiciaire. Le temps passé en négociation n'est pas imputé sur le crédit d'heures<sup>(2)</sup>. Le déroulement des pourparlers exige, selon la loi, que les négociateurs salariés soient indépendants, qu'ils participent à l'élaboration du projet, que les salariés soient consultés, et enfin la possibilité de prendre appui sur les organisations syndicales<sup>(3)</sup>.

(1) *Art. L. 2232-29, al. 2 du C. trav.*

(2) *Art. L. 2232-27 du C. trav.*

(3) *Art. L. 2232-29, al. 1<sup>er</sup>, du C. trav.*

lors de son déroulement. Le caractère personnel et secret de la consultation doit être garanti <sup>(18)</sup>, ce qui exclut ainsi le vote à main levée. Le cas échéant, les dispositions légales et jurisprudentielles relatives au vote électronique doivent s'appliquer.

Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur et fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen (e-mail, affichage d'une note, etc.). Le PV est joint à l'accord lors de son dépôt <sup>(19)</sup>.

Les dispositions légales et réglementaires sont imprécises. Il n'est pas spécifié, par exemple, si un bureau de vote doit être mis en place comme pour des élections professionnelles. Or, les résultats de la consultation des salariés doivent être communiqués à l'employeur. Par qui? Les salariés consultés? Le prestataire en cas de vote électronique?

## e) Comment contester la consultation

Selon les articles R. 2232-13 nouveau et R. 2324-24 du Code du travail, il est possible de contester:

- la liste des salariés consultés, dans un délai de 3 jours à compter de la publication de la liste électorale;
- la régularité de la consultation (par exemple, si l'employeur est présent sur le lieu du vote), dans un délai de 15 jours suivant la consultation (à compter, suppose-t-on de l'établissement du PV et de sa communication par tout moyen).

Les litiges relèvent du tribunal d'instance statuant en dernier ressort. Sa décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

## B – Entreprises de 11 salariés à 49 salariés dotées de représentants élus

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, dépourvues de délégués syndicaux mais comptant des représentants élus, les règles sont assouplies. Les élus mandatés ne sont pas des interlocuteurs prioritaires; l'employeur peut leur préférer des salariés mandatés.

(18) Art. R. 2232-10, 2<sup>e</sup> nouveau du C. trav.

(19) Art. R. 2232-10 nouveau du C. trav.

## a) Qui peut négocier

Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés:

- soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel; ce ou ces salariés peuvent être membres ou non de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE). Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié;
- soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE <sup>(20)</sup>.

Ainsi, un accord collectif peut être négocié, soit par un salarié mandaté, soit par un élu du CSE mandaté, soit par un élu du CSE non mandaté sans qu'aucune priorité ne soit établie entre ces différents négociateurs (voir tableau récapitulatif p. 122).

L'obligation pour l'employeur d'informer les organisations syndicales de sa volonté d'engager des pourparlers <sup>(21)</sup> a disparu, preuve du désintérêt du législateur pour le mandatement.

## b) Le champ de la négociation

Les accords peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement <sup>(22)</sup>. La restriction ancienne concernant les élus non mandatés, qui ne pouvaient négocier que des mesures dont la mise en œuvre nécessitait un accord collectif, ne concerne maintenant que les entreprises de 50 salariés et plus.

## c) Condition de validité des accords

### 1. Accords conclus avec des élus, mandatés ou non

Les accords conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du CSE, mandaté(s) ou non, doivent être signés par des membres du CSE

(20) Art. L. 2232-23-1 du C. trav.

(21) Ancien Art. L. 2232-21 du C. trav.

(22) Art. L. 2232-23-1, I al. 4 du C. trav.

représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Lorsque l'accord est signé par un ou des élus titulaires du comité social et économique central (CSEC), voir page 121 <sup>(23)</sup>.

Les accords signés doivent être déposés auprès de l'autorité administrative pour entrer en vigueur <sup>(24)</sup>.

## 2. Accords conclus avec des salariés mandatés

Les accords conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, n'appartenant pas à la délégation du personnel du CSE doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. L'organisation du référendum est fixée par les articles D. 2232-2 et suivants nouveaux du Code du travail et doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Les règles sont applicables également aux accords signés dans les entreprises de 50 salariés et plus, soit avec un élu du CSE mandaté, soit avec un salarié mandaté (voir tableau p. 122).

La consultation doit être organisée dans les deux mois à compter de la conclusion de l'accord.

Elle doit avoir lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique, dans les conditions des articles R. 2314-5 à R. 2314-18 du Code du travail.

Son organisation matérielle revient à l'employeur <sup>(25)</sup>.

- Ce dernier doit fixer:
- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord;
  - le lieu, la date et l'heure du scrutin;
  - l'organisation et le déroulement du vote;
  - le texte de la question soumise au vote des salariés <sup>(26)</sup>.

L'employeur consulte au préalable le ou les salariés mandatés sur ces modalités. Il en informe les salariés par

(23) Art. L. 2232-23-1, II nouveau du C. trav.

(24) Art. L. 2232-29-1 nouveau du C. trav.

(25) Art. D. 2232-2 nouveau du C. trav.

(26) Art. D. 2232-3 nouveau du C. trav.

tout moyen au plus tard quinze jours avant la consultation<sup>(27)</sup>.

Les résultats doivent être relevés dans un PV dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen (affichage, message sur l'intranet ou la messagerie professionnelle...). Ce PV est annexé à l'accord lors de son dépôt et adressé à l'organisation syndicale mandante<sup>(28)</sup>.

Les accords signés doivent être déposés auprès de l'autorité administrative pour entrer en vigueur<sup>(29)</sup>.

S'ils sont en désaccord sur les modalités d'organisation fixées par l'employeur, le ou les négociateurs mandatés ont la possibilité de saisir le tribunal d'instance (TI) dans les 8 jours suivant l'information des salariés sur ces modalités. Le TI statue en référé et en dernier ressort<sup>(30)</sup>.

## C – Entreprises d'au moins 50 salariés

Pour ces entreprises dépourvues de délégués syndicaux, bien qu'ayant l'effectif requis, ou de conseil d'entreprise, la priorité définie par les lois précédentes n'est pas remise en cause et les règles sont globalement reconduites. Ainsi peuvent négocier les membres titulaires du CSE mandatés. À défaut, ce sont les élus titulaires du CSE non mandatés qui peuvent aller à la table des négociations. Enfin, si aucun élu, mandaté ou non, ne souhaite participer aux négociations, un salarié mandaté peut le faire.

Le champ de la négociation est totalement ouvert, à l'exception des accords négociés par un élu du CSE non mandaté. Le mode de validation de l'accord dépend de l'interlocuteur salarié.

### a) Négociation avec des élus mandatés

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail s'ils

(27) Art. D. 2232-8 nouveau du C. trav.

(28) Art. D. 2232-2, 2<sup>e</sup> nouveau du C. trav.

(29) Art. L. 2232-29-1 nouveau du C. trav.

(30) Art. D. 2232-9 du C. trav.

sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel.

Les organisations syndicales intéressées sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les membres du CSE doivent également être avertis par l'employeur de son intention, par tout moyen permettant de conférer date certaine, et doivent lui répondre dans un délai d'un mois sur leur disponibilité et leur éventuel mandatement<sup>(31)</sup>. Les pourparlers peuvent s'engager à l'issue de ce délai.

La validité des accords ou des avenants de révision l'approbation par

(31) Art. L. 2232-25-1 nouveau du C. trav.

les salariés à la majorité des suffrages exprimés<sup>(32)</sup>. Voir ci-dessus les modalités de cette approbation.

### b) Négociation avec des élus non mandatés

À défaut d'élus mandatés, des élus qui n'ont pas été mandatés peuvent négocier, conclure, réviser et dénoncer des accords collectifs de travail. Cette négociation est toutefois limitée aux accords relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode qui dérogent à la procédure des licenciements collectifs.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

(32) Art. L. 2232-24 nouveau du C. trav.

## ► Mise en place d'observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social dans les départements

Le but affiché est de suivre au plus près et de favoriser la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés, au risque de faire double emploi avec les assez récentes CPRI<sup>(1)</sup>. L'observatoire, institué au niveau des départements, est tripartite. Y siègent des salariés et employeurs ayant leur activité dans le département et désignés par des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau interprofessionnel et du département (un siège par organisation) et un responsable de la Direccte. Il a un maximum de 13 membres : un responsable de l'unité départementale issue de la Direccte, jusqu'à 6 représentants salariés et jusqu'à 6 représentants employeurs.

L'observatoire est chargé de :

- dresser un bilan annuel du dialogue social dans le département ;
- répondre aux difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation, sur demande des organisations syndicales ou des organisations d'employeurs ;
- apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises en matière de droit social<sup>(2)</sup>.

Un règlement intérieur, établi par les membres de l'observatoire, définit la durée des mandats, éventuellement renouvelables, les conditions de désignation et de mandat du président, et les conditions de mise en œuvre de la présidence alternée (le représentant désigné alternativement par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs, doit remplir la condition d'activité réelle).

(1) Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles sont, il est vrai, dédiées aux TPE et n'ont pas dans leurs fonctions l'aspect de la négociation collective (Art. L. 23-113-1 du C. trav.) ; voir RPDS 2015, n° 845, p. 299.

(2) Art. L. 2234-6 nouveau du C. trav.

Pour l'appréciation de la condition de majorité, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique central (CSEC), il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation CSEC, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur des membres titulaires composant la délégation du personnel au CSEC <sup>(33)</sup>.

### Exemple:

Un accord collectif a été signé au niveau du CSEC par Pierre et Paul, deux élus titulaires ayant obtenu aux élections du CSE de leur établissement 100 et 200 voix sur 500 suffrages exprimés. Deux autres élus non-signataires représentent chacun 100 voix. Pour calculer le poids respectif de chaque élu signataire en pourcentage de suffrages, il convient de procéder comme suit:

– Pierre:  $100 \div 500 \times 100 = 20\%$

– Paul:  $200 \div 500 \times 100 = 40\%$

L'accord est valable, les deux élus représentant à eux deux la majorité des suffrages exprimés. En revanche, aucun des deux ne peut signer seul l'accord car la condition de majorité ferait défaut.

**À noter:** Il n'y a plus d'obligation de soumettre l'accord signé à une commission paritaire de branche, ni pour information ni pour approbation <sup>(34)</sup> ce qui écarte une bonne fois pour toutes les organisations syndicales.

## C) Négociation avec un salarié mandaté

Lorsque l'employeur a sollicité en vain les élus du CSE, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

<sup>(33)</sup> Art. L. 2232-25 nouveau du C. trav.

<sup>(34)</sup> Ancien article L. 2232-22 du C. trav.

| NÉGOCIATIONS EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL                              |   |   |
|--|---|---|
| Effectif   | Interlocuteurs salariés   | Validité de l'accord  |
| <b>Moins de 11 salariés</b><br>(Art. L. 2232-21 et L. 2232-22 du C. trav.) | Projet d'accord soumis aux salariés par l'employeur.  | Approbation à la majorité des deux tiers du personnel.<br>(Art. R. 2232-10 et suiv. du C. trav.)                        |
| <b>De 11 à 20 salariés</b>   | <b>Sans élus:</b> voir ci-dessus des entreprises de moins de 11 salariés.<br>(Art. L. 2232-23 du C. trav.)                        |   |
|  | <b>Avec des élus:</b> voir ci-dessus cas des entreprises de 11 à 49 salariés.<br>(Art. L. 2232-23-1 du C. trav.)                  |   |
| <b>De 11 à 49 salariés</b><br>(Art. L. 2232-23-1 du C. trav.)              | Soit un ou plusieurs salariés <b>élus au CSE</b> expressément mandatés <sup>(1)</sup> ;   | Signature par les élus du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. |
|  | Soit un ou plusieurs salariés <b>non élus au CSE</b> expressément mandatés <sup>(1)</sup> ;                                       | Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.  |
|  | Soit un ou plusieurs salariés <b>élus titulaires du CSE</b> .   | Signature par les élus du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. |
| <b>50 salariés et plus</b>   | <b>Élus du CSE mandatés</b> <sup>(1)</sup> .<br>(Art. L. 2232-24 du C. trav.)   | Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.  |
|  | En l'absence d'élu mandaté: <b>élus du CSE non mandatés</b> <sup>(2)</sup> .<br>(Art. L. 2232-25 du C. trav.)                     | Signature par des élus du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. |
|  | En l'absence d'élu du CSE non mandaté: un ou plusieurs <b>salariés mandatés</b> <sup>(1)</sup> .<br>(Art. L. 2232-26 du C. trav.) | Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.  |

*(1) Mandatement par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel. Un seul mandaté par syndicat.*  
*(2) Négociations ne pouvant porter que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (sauf accords de méthode en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés).*

La possibilité de négocier avec un salarié mandaté est de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions définies par le décret du 10 novembre 2017 et dans le respect du droit électoral <sup>(35)</sup>.

<sup>(35)</sup> Art. L. 2232-26 nouveau du C. trav.



### ➔ Quels élus pour négocier ?

Les ordonnances qui traitent des modes dérogatoires de négociation n'évoquent que les membres élus du comité social et économique (CSE). Toutefois, les délégués du personnel, les membres de la délégation unique du personnel ou du comité d'entreprise peuvent être maintenus dans certaines entreprises jusqu'au 31 décembre 2019. Le cas échéant, les négociations en l'absence de délégués syndicaux peuvent être menées avec ces derniers selon les nouvelles modalités qui s'appliquent depuis la parution des décrets <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Ord. n° 2017-1386, Art. 9, al. 1.

### ➔ Calcul de l'effectif de l'entreprise

Le calcul de l'effectif est déterminant quant aux modalités de négociation possibles. Rectifiant le nouvel article L. 2232-29-2, qui renvoyait à l'application des règles relatives au comité d'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1718 renvoie aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail.

Dans les entreprises ordinaires, sont comptés :

- les salariés en CDI à temps plein et les travailleurs à domicile, intégralement;
- les salariés en CDD, les titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à disposition, présents dans les locaux et avec un d'ancienneté minimum, et les salariés temporaires, proportionnellement à leur temps de présence au cours des douze derniers mois; ces salariés ne comptent pas s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (notamment pour congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation);
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat, en divisant la somme totale de leurs horaires contractuels par la durée du travail.

Dans les entreprises d'intérim, les permanents sont comptés selon les règles ci-dessus, et les salariés temporaires sont inclus s'ils ont été en mission au moins trois mois au cours de l'année civile précédente.

### ➔ Conseil d'entreprise et négociations : les délégués syndicaux dessaisis ?

Via un accord majoritaire ou un accord de branche étendu, il peut être décidé que la négociation collective sera une des fonctions du comité social et économique (CSE) <sup>(1)</sup>. Ce dernier devient alors le conseil d'entreprise. Le conseil d'entreprise a toutes les attributions du CSE. Il est en outre «*seul compétent pour la négociation des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement*» <sup>(2)</sup>.

La question de la survie des délégués syndicaux ou du moins celle de la nature et de l'étendue de leurs fonctions dans l'entreprise se pose, les textes manquant de clarté. Les prérogatives des délégués syndicaux ne sont ni réduites à la négociation collective, ni dépendantes d'elle. Présentation des revendications, animation de la vie

syndicale, ces fonctions associées aux droits liés à la constitution d'une section syndicale ne sont pas supprimées. Autrement, la liberté syndicale dans l'entreprise garantie par la Constitution serait remise en cause. Selon nous, l'ordonnance n'ayant absolument rien stipulé, les délégués syndicaux doivent continuer à être désignés, et pour ceux qui seraient déjà en cours de mandat, le poursuivre. En revanche, en cas de cohabitation avec le conseil d'entreprise, ils sont dépossédés de leur prérogative de négociateurs. Notons à ce sujet qu'aucune disposition de l'ordonnance ne les intègre de droit au conseil d'entreprise, ce qui constitue une atteinte de plus au monopole syndical en matière de négociation collective.

*(1) Le comité social et économique fera l'objet d'un numéro spécial double de notre revue en août-septembre 2018.*

*(2) Art. L. 2321-1 nouveau du C. trav. Le numéro spécial précité consacrerait une fiche pratique à la mise en place et au fonctionnement du conseil d'entreprise.*

## 2 Validité des accords d'entreprise

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

Loi de ratification des ordonnances (en attente de publication suite à la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018).

### A – Règles de validité

#### a) La généralisation au 1<sup>er</sup> mai 2018

La loi travail du 8 août 2016 <sup>(36)</sup> avait prévu une entrée en vigueur échelonnée des nouvelles règles de validation des accords collectifs d'entreprise :

- dès la publication de la loi, aux accords de préservation ou de développement de l'emploi;
- à compter de 1<sup>er</sup> janvier 2017, aux accords portant sur les thèmes de la durée du travail, du repos et des congés.

Elles devaient s'appliquer à tous les accords au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Cette échéance a été avancée au 1<sup>er</sup> mai 2018 <sup>(37)</sup>. À cette date, les anciennes dispositions seront définitivement supprimées (voir tableau p. 126).

**À noter :** En application de la loi travail du 8 août 2016 (art. 21-IX, B) un bilan portant sur les accords conclus en matière de durée du travail, repos et congés doit être remis par le gouvernement au parlement au plus tard avant le 31 décembre 2018. Ce rapport devra être établi après concertation avec les organisations syndicales et les

organisations patronales représentatives aux niveaux interprofessionnel et multiprofessionnel, et après avis de la commission nationale de la négociation collective.

#### b) L'avènement de l'accord « majoritaire »

##### 1. Jusqu'au 30 avril 2018

Les accords d'entreprise ou d'établissement qui ne portent pas sur la durée du travail, les repos et congés, et qui ne sont pas des accords de « performance collective » <sup>(38)</sup>, obéissent jusqu'au 30 avril 2018 aux règles de validité

<sup>(36)</sup> Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

<sup>(37)</sup> Ord. n° 2018-1385, Art. 11.

<sup>(38)</sup> Art. L. 2254-2 modifié du C. trav.

issues de l'ancien article L. 2232-12 du Code du travail<sup>(39)</sup>. À savoir :

- signature par les syndicats représentatifs ayant recueilli 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la DUP, ou à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants;
- absence d'opposition des syndicats ayant obtenu 50% des suffrages aux mêmes élections. L'opposition, formulée par écrit et motivée, doit être faite dans les huit jours suivant la notification de l'accord.

## 2. À compter du 1<sup>er</sup> mai 2018

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2018, la quasi-totalité des accords d'entreprise ou d'établissement est soumise aux règles de l'accord «majoritaire».

Certains rares accords doivent remplir des conditions différentes (voir tableau, p. 126) :

- les accords mettant en place le conseil d'entreprise;
- les accords sur le plan de sauvegarde de l'emploi;
- les protocoles d'accord préélectorales (double majorité et parfois unanimité).

Pour être valables, les accords de droit commun doivent être signés par des syndicats représentatifs ayant recueilli 50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

Le fait que le pourcentage de 50% soit calculé sur la base des votes exprimés en faveur des seules organisations représentatives ternit quelque peu le caractère majoritaire des dits accords.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives, une consultation des salariés peut être organisée afin de valider l'accord. Ce référendum a été modifié de façon conséquente par les ordonnances «travail» en vue de le rendre très accessible.

(39) Lui-même issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 réformant les règles de la représentativité syndicale.

## B – La validation par référendum

Le référendum a subi deux modifications importantes. La première, selon nous un recul majeur, résulte du fait que l'employeur peut demander qu'il soit organisé, alors qu'avant seules les organisations signataires pouvaient en être à l'initiative.

La deuxième concerne l'organisation de la consultation, plus précisément la négociation du protocole spécifique, à laquelle peuvent désormais participer tous les syndicats représentatifs, y compris les non-signataires.

### a) Déclenchement de la procédure de consultation

Les organisations signataires de l'accord qui ont recueilli plus de 30% des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés.

Si elles ne saisissent pas cette opportunité, à l'expiration de ce mois, l'employeur prend la main. Il peut demander l'organisation de la consultation.

La seule hypothèse qui peut faire barrage à son projet est que l'ensemble des organisations syndicales signataires n'ayant pas pris l'initiative de la consultation s'oppose à celle de l'employeur<sup>(40)</sup>. Une condition très restrictive, car il suffit qu'un seul syndicat signataire (potentiellement un syndicat ne représentant que 10% des voix) accepte l'initiative de l'employeur pour que la consultation ait lieu<sup>(41)</sup>.

**À noter :** si les syndicats signataires disposent d'un mois pour provoquer le référendum, la loi ne donne aucun délai à l'employeur. Une disposition qui mériterait des éclaircissements: en effet, à

(40) Art. L. 2232-12 al. 2 nouveau du C. trav.

(41) Une telle solution qui a pour effet, sinon pour objet, d'affaiblir les syndicats majoritaires dans l'entreprise est contraire au principe de la liberté syndicale. M. L. Morin, «Derrière le pragmatisme des ordonnances, la perversion des droits fondamentaux du travail», Dr. Ouv. 2017, p. 590.

partir de combien de jours son inaction vaut renonciation implicite?

Si, à l'issue d'un délai de huit jours suivant la demande des syndicats signataires ou l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50% et si les conditions sont toujours remplies, la consultation est organisée dans un délai de deux mois<sup>(42)</sup>.

### b) Qui participe à la consultation ?

La liste des salariés amenés à valider ou non l'accord doit être établie au moment de la négociation du protocole spécifique (voir ci-dessous).

Doivent voter :

➤ «les salariés des établissements couverts par l'accord»<sup>(43)</sup>...

Une incertitude liée au sens de cette proposition (le terme «couverts» se rapporte-t-il à «salariés» ou «établissements»?) a donné lieu à des premiers contentieux. Les juges de première instance ont tranché en faveur de la consultation de tous les salariés de l'établissement couvert par l'accord, le mot «couverts» se rapportant donc à l'établissement<sup>(44)</sup>. Estimant les textes sans ambiguïté et opérant des parallèles

(42) Art. L. 2232-12 al. 3 du C. trav.

(43) Art. L. 2232-12, al. 5 du C. trav.

(44) TI Puteaux, ord. réf. 2 juin 2017, n° 12-17-000127, RPDS 2017, n° 871, somm. n° 096. En l'espèce, un accord sur l'aménagement du temps de travail, signé dans l'établissement «maintenance» de la société Réseau de transport et d'électricité (RTE), ne concernait que les salariés intervenant sur des chantiers à délais contraints. La FNEM-CGT avait agi en justice afin de réduire le périmètre de consultation à ces seuls salariés. Voir aussi TI Chartres, ord. réf. 9 mars 2017, n° 11-17-000066. Dans cette seconde ordonnance, le juge affirme donner priorité à l'expression de l'intérêt collectif à travers la participation de tous les salariés de l'établissement, directement concernés ou pas, estimant par ailleurs que, potentiellement, l'accord litigieux pouvait s'appliquer au plus grand nombre en cas de mobilité interne.

avec d'autres dispositions légales, ils font coïncider le périmètre de la consultation et le périmètre de négociation de l'accord.

C'est selon nous problématique lorsque les salariés impactés sont issus par exemple d'une seule catégorie professionnelle et que les salariés des autres catégories se prononcent sur leur sort, sans risquer de subir la moindre conséquence de l'entrée en vigueur de l'accord validé.

➤ ...qui remplissent d'autre part les conditions pour être électeurs aux élections des délégués du personnel. Outre l'âge minimum de 16 ans et la jouissance des droits civiques, les salariés doivent donc être dans l'entreprise depuis au moins 3 mois. Cette condition d'ancienneté vaut pour les intérimaires et les salariés en portage salarial. Les salariés mis à disposition doivent avoir une ancienneté de 12 mois <sup>(45)</sup>. De façon opportune, la loi désigne explicitement les salariés «extérieurs» comme devant se prononcer, lesquels sont soumis comme les autres salariés aux conditions de travail définies par l'accord.

## c) Organisation de la consultation

### 1. Négociation du protocole

Dans la version loi «travail», le protocole définissant les modalités de vote était négocié et conclu entre les signataires de l'accord en cause, syndicats minoritaires et employeur. Cette situation constituait une atteinte à la libre expression des syndicats majoritaires. Elle comportait notamment le risque d'orienter le choix des salariés, à travers par exemple la formulation de la question posée au personnel. Les dispositions légales n'étaient pas satisfaisantes.

L'ordonnance n° 2017-1385 modifie les conditions de validation du protocole spécifique: désormais ce dernier doit être conclu entre l'employeur et un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli 30% des suffrages au

(45) Art. L. 2314-15, L. 2314-17 à L. 2314-18-1 du C. trav. auxquels renvoie le nouvel article L. 2232-2 du C. trav.

premier tour des élections précédentes, quel que soit le nombre de votants <sup>(46)</sup>.

Bien que cela ne soit pas écrit noir sur blanc, cette règle de conclusion du protocole implique que toutes les organisations représentatives soient conviées aux négociations, signataires comme non signataires de l'accord soumis au vote.

Le Conseil constitutionnel avait été saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité à ce sujet <sup>(47)</sup>. Par une décision rendue après la parution de l'ordonnance 2017-1385, il a jugé que rien ne justifiait l'exclusion des syndicats non-signataires de la négociation du protocole et que les dispositions antérieures établissaient une différence de traitement ne reposant ni sur une différence de situation ni sur un motif d'intérêt général en rapport direct avec l'objet de la loi. Ces dispositions ont donc été déclarées non conformes à la Constitution <sup>(48)</sup>.

### 2. Modalités de la consultation

Les modalités de vote doivent être conformes aux principes généraux du droit électoral: respect de la stricte égalité entre les électeurs, secret et sincérité du scrutin.

Définies par le protocole spécifique,

(46) Art. L. 2232-12 al. 4 modifié du C. trav. et Art. L. 514-3-1 II al. 5 modifié du C. rural.

(47) Cons. Ét. 18 juill. 2017, RPDS 2018, n° 873, somm. n° 052.

(48) Cons. Const. 20 oct. 2017, n° 2017-664. QPC.



### ➔ Publication en ligne: dans quels délais ?

Aucune disposition du Code du travail ne précise à quel moment exactement l'accord doit être publié. Et la non-publication n'empêche pas l'application de l'accord, laquelle dépend de son dépôt à la Direccte.

Lorsqu'un syndicat demandeur souhaite agir en nullité contre un accord, s'il n'est pas implanté dans l'entreprise, le délai de deux mois court à compter de sa publication sur la base de données en ligne (voir p. 126). Ce point de départ est quelque peu aléatoire.

elles portent sur les conditions d'information des salariés sur le texte de l'accord, les lieux, date et heure du scrutin, l'organisation et le déroulement du vote et enfin le texte de la question soumise au vote des salariés.

Ces derniers doivent pouvoir en prendre connaissance, par tout moyen, et au moins quinze jours avant le vote <sup>(49)</sup>. En cas de contestation, le tribunal d'instance, saisi dans les huit jours à compter du moment où les salariés ont eu accès au protocole, statue en référé et en dernier ressort <sup>(50)</sup>.

Le vote peut être organisé par voie électronique. Ce point doit être prévu au protocole conclu entre l'employeur et les signataires.

### 3. Organisation matérielle

L'organisation matérielle de la consultation incombe à l'employeur. La consultation doit avoir lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique conformément aux articles R. 2314-5 et suivants du Code du travail. La liste des salariés couverts par l'accord doit figurer dans le protocole <sup>(51)</sup>.

### 4. Résultats

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Dans le cas contraire, il est réputé non écrit.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Le PV est annexé à l'accord lors de son dépôt <sup>(52)</sup>.

## C – Publication en ligne des accords collectifs

Depuis la création d'une base, activée le 19 novembre 2017, les accords collectifs doivent être publiés en ligne. Tous les accords (de branche, groupe, interentreprises, entreprise et établissement) conclus depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 doivent figurer dans cette base,

(49) Art. D. 2232-3 et D. 2232-6 du C. trav.

(50) Art. D. 2232-7 du C. trav.

(51) Art. D. 2232-2 du C. trav.

(52) Art. D. 2232-2 du C. trav.

disponible sur [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr).

Cette obligation de publicité permet un accès rapide aux textes conventionnels et facilite en cela la vie des salariés et le travail des militants. Elle vise également à permettre aux négociateurs de s'inspirer de ce qui a été négocié dans d'autres entreprises ou groupes.

À l'origine, ont été mises en place des alternatives à la publication des accords dans leur intégralité et avec toutes leurs mentions<sup>(53)</sup>. La loi de ratification généralise l'anonymisation des accords et donne plus de latitude aux employeurs qui souhaitent ne pas exposer certaines données sensibles.

## a) L'anonymat devient le principe

Les accords collectifs de tout niveau, à l'exception de ceux qui ont un champ d'application plus large que celui de l'accord de branche, doivent être publiés dans la base de données en ligne.

Selon l'article L. 2231-5-1 modifié du Code du travail, ils sont publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires (doit figurer donc celui des organisations syndicales ayant signé?).

L'anonymisation était auparavant possible: la partie la plus diligente devait transmettre, lors du dépôt de l'accord, une demande en ce sens. C'est maintenant une obligation. L'anonymisation est systématique<sup>(54)</sup> afin de garantir la protection des données personnelles et le droit à l'oubli.

## b) Publication partielle

Les accords de groupe, interentreprises, entreprise et établissement peuvent faire l'objet d'une publication partielle.

Cette option, dont sont exclus les accords de branche, peut être demandée par les parties à l'accord ou imposée par l'employeur, si ce dernier estime que la publication de certains éléments porterait atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

(53) RPDS n° 870, somm. n° 092.

(54) Cette révision de la loi pérennise les dispositions du décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 qui prévoyait, à titre transitoire, l'anonymisation systématique des accords jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**TABEAU : VALIDITÉ ET PUBLICATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

| Type d'accords   | Conditions de validité et entrée en vigueur  | Obligation de publication |
|--|--|---------------------------|
| <b>Accords sur la durée du travail, le repos et les congés payés</b>   | Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2017, signature par des syndicats représentant 50% ou, à défaut, référendum (principe «majoritaire»).  | Oui                       |
| <b>Accords de «performance collective»</b> (Art. L. 2254-2 du C. trav.)<br><br>Dispositif fusionnant les accords de préservation ou développement de l'emploi (APDE), les accords de maintien de l'emploi (AME), les accords de mobilité interne   | Depuis le 23 sept. 2017, application du principe majoritaire (majorité de 50% ou à défaut, 30% puis référendum).<br>Les APDE ont été soumis à ces règles au lendemain de la publication de la loi du 8 août 2016.<br>Les AME ont perdu leurs règles spécifiques de validité.   | Non                       |
| <b>Accords portant sur les autres thèmes</b>   | Au 1 <sup>er</sup> mai 2018, généralisation du principe majoritaire (principe majoritaire + référendum).<br>Jusqu'au 30 avril 2018: application des anciennes règles: signature par des syndicats représentant au moins 30% des suffrages exprimés (en faveur de tous les syndicats confondus) et absence d'opposition des syndicats majoritaires. | Oui                       |
| <b>Accords spécifiques</b>   |  |                           |
| <b>Accords préélectoral</b> (Art. L. 2314-6 et L. 2314-7 nouveaux du C. trav.)   | Double majorité (unanimité sur certains points, voir RPDS 2018, n° 874, p. 57).  | Oui                       |
| <b>Accords PSE</b> (Art. L. 1233-24-1 du C. trav.)   | Accord majoritaire (50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs) sans possibilité de référendum.   | Non                       |
| <b>Accords mettant en place le conseil d'entreprise</b> (Art. 2321-2 du C. trav.)  | Accord majoritaire (50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs) sans possibilité de référendum.   | Oui                       |
| <b>Accords de participation et d'intéressement</b> (Art. L. 3322-6 du C. trav.)  | Accord conclu selon quatre modalités possibles.  | Non                       |
| <b>Accords de plan d'épargne retraite ou de retraite collectifs</b> (Art. L. 3332-3 et suiv. du C. trav.)  | Accord conclu selon plusieurs modalités possibles.   | Non                       |
| <p>À noter: Les conditions de validité des accords d'établissement, des accords de groupe (art. L. 2232-34 du C. trav.), des accords interentreprises (art. L. 2232-38 du C. trav.) sont identiques à celles des accords d'entreprise, les pourcentages étant appréciés, pour chaque accord, dans un périmètre propre.</p> |  |                           |

Si la publication partielle est souhaitée par les parties, ils doivent l'acter dans un écrit. L'acte de publication partielle, la version intégrale de l'accord et enfin la version destinée à la publication sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Si c'est l'employeur qui décide d'occulter une partie de l'accord, il doit le faire dans des conditions définies dans un décret futur.

À noter: les accords de branche devront obligatoirement être publiés dans leur intégralité. La possibilité de ne pas publier une partie des clauses était une bizarrerie de la loi travail<sup>(55)</sup>.

(55) Les accords de branche complets sont publiés depuis longtemps sur Légifrance, et on ne voit pas ce qui pourrait justifier l'extraction de certaines clauses d'un accord conclu à ce niveau.

### c) Accords exemptés de publication

Les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collectifs ainsi que les accords de «performance collective»<sup>(56)</sup> et les accords collectifs mettant en place les

(56) Art. L. 2254-2 nouveau du C. trav.

PSE<sup>(57)</sup> ne doivent plus faire l'objet d'une publication.

Le législateur a estimé en effet que ces accords, en tant que pouvant contenir des données économiques et sociales sensibles, auraient de toute façon été partiellement publiés (notamment au titre de la protection du secret commercial). Le Sénat a estimé que la

(57) Art. L. 1233-24-1 du C. trav.

publication de ces accords ne présenterait plus d'intérêt. C'est selon nous dommage, notamment pour les accords d'intéressement et de participation.

**À noter:** les «accords d'entreprise» résultant de l'approbation par les salariés d'un projet unilatéral de l'employeur (voir p. 118) font partie, en l'absence de disposition contraire, des accords devant être publiés.

## 3 La sécurisation juridique de l'accord collectif

Textes : Ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 relative au renforcement de la négociation collective.  
Ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Dans le viseur des ordonnances Macron, la limitation du contentieux lié aux accords collectifs, laquelle serait un levier indispensable au développement de la négociation collective. Il est question de «sécuriser» les accords d'entreprise (d'établissement, de groupe, etc.) mais aussi les accords de branche.

Les nouvelles dispositions s'inscrivent dans une tendance qui touche autant la jurisprudence que les lois: celle de l'effacement du juge<sup>(58)</sup>. Selon l'analyse de certains auteurs, l'intervention judiciaire serait animée par une défiance envers l'économie, constituerait une source d'incertitude, etc.<sup>(59)</sup>.

Trois mesures ont été prises pour sécuriser les accords: l'attribution de la charge de la preuve au demandeur, le

(58) F. Gea «Des accords (collectifs) sans juge», RDT 2017, p. 98. L'auteur pointe l'effacement du contrôle du juge à travers notamment la jurisprudence relative au licenciement (l'affaire Clear Channel) ou aux accords préélectoraux. Il l'observe également dans certaines lois récentes. Sont cités en exemples, le régime du PSE négocié qui restreint le contrôle du contenu de l'accord collectif, ou celui de feu les APDE, dans lequel la cause réelle et sérieuse de licenciement est pré constituée.

(59) E. Peskine «Le juge et le contenu des accords collectifs», Regards croisés (avec celui d'A. Martinon), Dr. Soc. 2017, p. 115.

délaï imparti à ce dernier pour agir en nullité et enfin la faculté pour le juge de moduler les effets de la nullité. Ces novations correspondent à trois nouveaux articles du Code du travail.

### A – Un accord collectif est présumé légal

Le projet de loi d'habilitation envisageait d'instaurer une présomption de conformité à la loi. Celle-ci a été écartée par le Conseil d'État, au motif qu'une présomption de conformité à la loi présenterait des risques notamment constitutionnels au regard du droit de recours, et qu'il était plus adapté de raisonner en termes de charge de la preuve<sup>(60)</sup>.

Ainsi, selon l'article L. 2262-13 nouveau du Code du travail, il appartient à celui qui conteste la légalité d'un accord d'apporter la preuve que celui-ci n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent.

### a) Principe: la charge de la preuve incombe au demandeur

L'article porte sur toutes les conditions légales entourant l'accord collectif et ne concerne donc pas uniquement les demandes d'annulation. Les actions concernées sont plus larges que l'action

(60) Cons. Ét. avis 22 juin 2017, n° 393357.

en nullité, prescrite en deux mois (voir ci-dessous).

Cette disposition vise le contenu de l'accord (légalité de ses stipulations), ses conditions de validité (qualité de représentativité des signataires, pourcentage de voix qu'ils représentent, etc.) ainsi que le déroulement des négociations (loyauté, niveau des informations transmises par l'employeur, etc.).

L'ordonnance s'inspire ici de l'article 9 du Code de procédure civile<sup>(61)</sup> et de l'article L. 1353 du Code civil<sup>(62)</sup>. Elle se situe dans la lignée des arrêts sur l'égalité de traitement dans les accords collectifs<sup>(63)</sup>. Une jurisprudence bien ancrée, qui s'étend désormais aux différences de traitement entre des salariés de la même entreprise mais rattachés à des établissements distincts. Elles sont validées *a priori* dès lors qu'elles sont «opérées par voie d'accords d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de l'entreprise et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote»

(61) Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

(62) Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

(63) M. Carles, RPDS n° 839, mars 2015, p. 97.

sachant donc qu'il «appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle»<sup>(64)</sup>.

La réduction du contrôle du juge sur le contenu des accords serait donc justifiée par le fait que les règles ont été négociées par des acteurs légitimes. Il faudrait croire que, si les accords ont été valablement signés, ils sont intrinsèquement justes et qu'il n'y a donc pas lieu de les contester.

Toutefois, on ne peut pas confondre la légitimité des accords (en raison des négociateurs) et la légalité du contenu<sup>(65)</sup>. La légitimité des acteurs ne présume pas l'équilibre de la négociation et, par conséquent, celui des dispositions de l'accord.

Le retrait du juge est d'autant plus contestable qu'il concerne aussi les accords signés selon des modalités dérogatoires, parfois en l'absence de toute intervention syndicale (voir p. 118) et les accords qui émaneront du conseil d'entreprise.

## b) Présomption de conformité pour les accords sur le travail de nuit

Les accords collectifs autorisant le recours au travail de nuit ont fait l'objet d'une sécurisation particulière: ils sont présumés négociés et conclus conformément à l'article L. 3122-1 du Code du travail<sup>(66)</sup>. Pour rappel, selon ce dernier, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou de services d'utilité sociale.

Ces nouvelles dispositions constituent un recul au regard de la jurisprudence antérieure. Dans un arrêt de 2014, la Cour de cassation avait jugé que le recours au travail de nuit étant exceptionnel, il ne pouvait pas constituer un mode d'organisation normal

(64) Cass. soc. 4 oct. 2017, n° 13-175517, *sté Munksjö Label Pack*.

(65) E. Peskine, *article précité*.

(66) Art. L. 3122-15, al. 10 nouveau du C. trav.

au sein de l'entreprise et ne devait être mis en place que lorsqu'il était indispensable au fonctionnement de l'entreprise. L'employeur – en l'espèce le magasin Séphora des Champs Élysées – ne démontrait pas qu'il «était impossible d'envisager d'autre aménagement du temps de travail, non plus que son activité économique supposait le recours au travail de nuit». Le recours au travail de nuit en violation de la loi constituait un trouble manifestement illicite<sup>(67)</sup>.

En 2016, une cour d'appel avait déjà concédé une présomption de légalité de l'accord collectif mettant en place le travail de nuit<sup>(68)</sup>, ce qui annonçait la légalisation récente de la présomption.

**À noter:** Ces règles, entrées en vigueur au lendemain de la publication de l'ordonnance 2017-1387, devraient s'appliquer aux accords collectifs antérieurs ou postérieurs.

## B — Réduction du délai de l'action en nullité

### a) De quelle action s'agit-il ? Qui peut agir ?

#### 1. Précision sur l'action en nullité

L'action en nullité vise à empêcher l'application d'un accord ou d'une convention collective contenant des clauses illégales ou entachées de vices. L'annulation peut être partielle.

Elle se distingue de l'action en exécution d'un accord<sup>(69)</sup> et de l'action en interprétation.

Le délai nouvellement fixé par les ordonnances ne concerne pas les recours par exception d'illégalité qui peuvent être formés par un salarié à l'occasion d'un litige individuel aux prud'hommes<sup>(70)</sup>. Cette action vise non

pas la nullité de l'accord, ou de l'une de ses clauses, mais son inopposabilité<sup>(71)</sup>. À l'issue du contentieux, si la clause litigieuse est déclarée illégale, elle n'est plus opposable au salarié qui a introduit le recours, et à lui seulement.

L'exception d'illégalité peut être intentée par des syndicats à l'occasion de l'extension des accords de branche<sup>(72)</sup>.

#### 2. Qui peut agir ?

##### Syndicats signataires d'un accord

En tant que partie au contrat, les syndicats signataires peuvent exercer une action en nullité.

##### Syndicats non-signataires

Les syndicats non-signataires de l'accord ont qualité pour agir. Cette faculté a été progressivement accordée par les juges, sur le fondement de l'article L. 2132-3 al. 2 du Code du travail relatif à l'action des syndicats pour l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent<sup>(73)</sup>.

Ont été admis à agir:

- dans un premier temps, les syndicats ayant participé à la négociation d'un accord sans en être signataires<sup>(74)</sup>;
- ensuite, les organisations qui n'ont pas pris part aux négociations: dans l'entreprise, celles qui n'y sont pas implantées ou pas représentatives; dans la branche celles qui ne sont pas représentatives.

Il a été jugé qu'un syndicat d'entreprise peut, dans l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, joindre son action à celle de sa fédération pour demander la nullité d'un accord à la négociation duquel il n'a pas participé<sup>(75)</sup>. L'intérêt à agir est indispensable.

(71) Voir P. Henriot, «Le juge privé de sentences?», *Dr Ouv. mars 2018*, p. 160.

(72) Art. L 521-1 du C. just. adm. et Cons. Ét. référé, 6 sept. 2013, n° 370627.

(73) Les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile pour les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

(74) Cass. soc. 9 juill. 1996, n° 95-13010.

(75) Cass. soc. 26 mai 2004, n° 02-18756.

**Salariés** Un salarié peut invoquer le caractère illicite d'une clause conventionnelle à partir du moment où il est concerné par le caractère illicite de cette clause. Le salarié doit prouver qu'il est destinataire des dispositions contestées, que les termes illicites de la convention lui sont directement applicables<sup>(76)</sup>. Il ne semble pas que le salarié puisse intenter une action en nullité en saisissant le tribunal de grande instance.

**Institutions représentatives du personnel (IRP)** La jurisprudence est restrictive concernant la possibilité pour le comité d'entreprise d'agir en justice pour la défense des salariés<sup>(77)</sup>.

Les représentants élus du personnel pourraient cependant avoir un intérêt à ce que certains accords les concernant directement soient annulés s'ils violent une règle assortie d'une nullité absolue. On peut penser aux accords portant sur les consultations du CE ou CSE ou la BDES<sup>(78)</sup>.

(76) *Cass. soc.* 24 sept. 2008, n° 06-46179. «*Tout salarié qui y a intérêt est recevable à invoquer le caractère illicite d'une clause d'une convention collective qui lui est applicable*». En l'espèce deux salariés d'une banque, délégués permanents de l'UNSA, avaient introduit une action aux prud'hommes pour faire annuler un accord collectif dont certaines dispositions sur l'évolution de carrière des représentants syndicaux, qui leur avaient été appliquées, étaient discriminatoires. L'action était fondée sur l'article L. 2141-5 du Code du travail (relatif aux décisions discriminatoires de l'employeur) et sur l'article 31 du Code civil. *Rec. Dalloz* 2009, n° 20, p. 1393, note C. Boillot.

(77) Voir «*Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupes*», M. Cohen et L. Milet, *Lextenso*, Éd. 2017, p. 541.

(78) D. Baugard, «*Prescriptions et pouvoirs du juge judiciaire*», *Dr soc.* 2018, p. 59. Voir aussi, au sujet d'un accord préélectoral, *Cass. soc.* 30 oct. 2013, n° 13-12234: les comités d'établissement un intérêt et une qualité à agir pour contester les conditions d'organisation et de déroulement de l'élection.

## ➔ Obligation de l'employeur d'informer les salariés et IRP des accords applicables

Il est théoriquement possible d'avoir connaissance des textes conclus et donc applicables dans l'entreprise via les obligations de l'employeur en matière d'information.

À défaut de dispositions conventionnelles de branche sur le sujet, l'employeur doit mettre sur l'intranet de l'entreprise, quand il existe, un exemplaire à jour des textes. Il doit aussi, lorsqu'il est lié un accord collectif de travail (y compris lorsqu'il vient de le signer et que l'accord a été déposé), fournir un exemplaire de ce texte au comité social et économique (CSE) et aux CSE d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés. Enfin, un avis sur les textes applicables doit être communiqué aux salariés par tout moyen, ce qui peut comprendre l'affichage<sup>(1)</sup>. Ces obligations peuvent pallier le choix peu pertinent du législateur quant au point de départ du délai d'action en nullité.

(1) *Articles R. 2262-1, 3°, R. 2262-2 et R. 2262-3 du C. trav.*

## b) Deux mois pour agir

Le délai de prescription de droit commun pour contester une convention est de cinq ans<sup>(79)</sup>. Celui de l'action en nullité visant un accord collectif est désormais de deux mois. Un accord illicite peut rester en vigueur si aucune action n'a été engagée au cours de ce délai. Ce délai extrêmement restrictif nécessite une compréhension très rapide du texte de l'accord alors même que le droit conventionnel est de plus en plus complexe<sup>(80)</sup>.

La règle est d'autant plus contestable que son point de départ est, dans certains cas, sa publication en ligne.

Selon l'article L. 2262-14 nouveau du Code du travail, toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- soit de la notification de l'accord d'entreprise aux organisations représentatives signataires, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise;
- soit de la publication de l'accord sur la base de données en ligne, dans tous les autres cas.

### 1. Syndicat doté d'une section syndicale

Cette hypothèse concerne uniquement les accords d'entreprise conclus

(79) *Art. 2224 du C. civ.*

(80) P. Masson, «*Exit le droit du travail, place à la loi de l'entreprise*», *Dr Ouv.* 2017, p. 640.

selon les modalités de droit commun, par des syndicats représentatifs.

Comme pour tous les accords, la loi prévoit que la partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature<sup>(81)</sup>. Une organisation dotée d'une section syndicale dans l'entreprise n'est destinataire de la notification de la signature que si elle est représentative et a, à ce titre, participé aux négociations. Les organisations implantées mais non représentatives n'ont pas participé aux pourparlers et ne doivent pas formellement être informées de la signature d'un accord. Elles devront agir en se tenant au courant autrement, ce qui est problématique<sup>(82)</sup>, notamment au regard de la durée du délai.

### 2. Autres cas

Dans tous les autres cas, le point de départ est la date de publication de l'accord sur la base de données (voir p. 125). Le moment exact auquel cette mise en ligne doit avoir lieu de façon concomitante, suppose-t-on, au dépôt de l'accord à la Direccte. Cette règle implique que les organisations syndicales se chargent de faire une veille sur internet<sup>(83)</sup>.

(81) *Art. L. 2231-5 du C. trav.*

(82) Voir D. Baugard, *article précité*.

(83) À moins que la base en ligne ne se dote un jour d'un système d'alertes destinées aux branches professionnelles.

«Tous les autres cas» englobe selon nous les accords d'un autre niveau tels que les accords de branche, ainsi que les actions introduites par non pas un syndicat implanté dans l'entreprise mais par d'autres organisations (unions locales, fédérations...).

**À noter:** Faire courir le délai de prescription à compter de la publication de l'accord dans la base de données soulève des questions pratiques. La publication peut en effet être partielle et occulter des clauses illégales. D'où cette précision du Conseil constitutionnel: le délai de recours contre les parties de l'accord non publiées ne peut courir qu'à compter du moment où les personnes intéressées en ont valablement connaissance.

## c) Application dans le temps

Le délai de deux mois est en vigueur depuis la parution de l'ordonnance n° 2017-1385. Il s'applique aux accords conclus après la date de publication celle-ci. Si une action a été introduite avant le 23 septembre 2017, l'action est poursuivie et jugée selon les anciennes dispositions légales, y compris pour ce qui est de l'appel ou de la cassation. En revanche pour les conventions ou accords collectifs antérieurs à l'ordonnance pour lesquels aucune instance n'a été introduite avant sa publication, le délai de deux mois s'applique<sup>(84)</sup>. Les règles relatives à son point de départ également, ce qui interroge quand on sait que la base en ligne n'a été effective qu'en novembre 2017.

## d) Accords non concernés par ce délai de prescription

Des dispositions légales spécifiques sont prévues pour certains types d'accords<sup>(85)</sup>. Il s'agit:

➤ des accords portant sur les règles de consultation des représentants du personnel en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours. Le délai est de trois mois à compter du dépôt de l'accord<sup>(86)</sup>;

(84) Ord. n° 2017-1385, Art. 15.

(85) Art. L. 2226-14, al. 3 nouveau du C. trav.

(86) Art. L. 1233-21, L. 1233-24 et L. 2231-6 du C. trav.

## ➔ Modèle de lettre de mandatement

### LR-AR

Syndicat ou fédération ou UD CGT  
(nom de l'UD, de la fédération  
ou du syndicat et adresse)

M. ou Mme (nom et prénom)  
Président-directeur général de  
(nom de l'entreprise et adresse),  
À... (lieu), le... (date)

### Objet: Mandatement de M./Mme (nom et prénom de la personne mandatée)

Monsieur/Madame,

Nous vous informons que, conformément à l'article (précisez L. 2232-23-1, L. 2232-24, ou L. 2232-26) du Code du travail, et après délibération conforme aux règles instituées dans notre organisation, nous avons donné à M. ou Mme... (nom et prénom de la personne mandatée), salarié(e) de l'entreprise... (nom de l'entreprise et adresse), mandat pour la négociation d'un accord d'entreprise visant à... (indiquer l'objet de l'accord).

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Signature (signer pour valider le mandatement)

**Copie à l'inspection du travail** (transmettre une copie à l'inspection du travail)

➤ des accords PSE<sup>(87)</sup>. Ils ne peuvent être contestés qu'à travers la décision de validation par la DIRECCTE Le délai de contestation est de deux mois, à compter de la décision de validation pour l'employeur et à compter du moment où cette décision a été portée à leur connaissance pour les salariés<sup>(88)</sup>;

➤ les accords de ruptures conventionnelles collectives. Les délais sont les mêmes que ceux fixés pour les accords PSE<sup>(89)</sup>.

## C – Les effets de la nullité peuvent être modulés

Un accord nul ne peut produire aucun effet. Son annulation a donc un effet rétroactif, c'est-à-dire qu'elle va avoir des effets y compris sur le passé. Les effets produits par l'accord devront être effacés.

En cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps<sup>(90)</sup>.

Il peut le faire s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences

manifestement excessives en raison: – soit des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur; – soit de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets. Le juge peut donc décider que l'annulation n'aura pas d'effets immédiats si l'intérêt général le justifie.

Il ne peut pas s'agir des contentieux déjà engagés à la date de sa décision sur le même fondement.

La modulation de l'annulation d'un accord n'a pas été créée dans la perspective de protéger les salariés, plutôt les employeurs. Sont visés notamment les forfaits jours, dont l'annulation a pu entraîner la condamnation de l'employeur à verser des rappels d'heures supplémentaires.

▲ **Question:** cette faculté du juge pourrait-elle servir dans certaines situations les intérêts des salariés? Par exemple, si un accord prévoyant une prime en contrepartie d'obligations à la charge des salariés est annulé, les salariés seront amenés à rembourser les montants perçus jusqu'à l'annulation de l'accord. Même si la contrepartie de la prime n'est pas toujours restituable. Par exemple, la stabilité et l'assiduité auxquelles les salariés se sont engagés en contrepartie d'une prime ne pourront être rendues, même si l'engagement a été respecté par les salariés<sup>(91)</sup>.

(87) Art. L. 1233-24-1 du C. trav.

(88) Art. L. 1235-7-1 du C. trav.

(89) Art. L. 1237-19-8 nouveau du C. trav.

Les ruptures conventionnelles collectives font l'objet d'un dossier dans la RPDS n° 877 de mai 2018.

(90) Art. 2262-15 nouveau du C. trav.

(91) Cass. soc. 9 déc. 2014, n° 13-21766, RDT 2015, p. 269, note H. Tissandier.

# Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (4<sup>e</sup> partie) : L'organisation matérielle des élections

Par Fabrice Signoreto (\*)



## → **Sachez-le vite**

Les modalités matérielles des opérations électorales doivent, en principe, faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu selon la règle de la double majorité.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

L'accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Des documents de propagande préélectorale peuvent être diffusés lors d'élections professionnelles. En l'absence de dispositions légales, les modalités de cette propagande sont déterminées par l'accord préélectoral.

L'employeur doit s'abstenir de toute initiative susceptible d'influencer le vote. Toute attitude tendancieuse, pression ou prise de position de sa part peut être un motif d'annulation des élections.

L'employeur doit fournir le matériel nécessaire au vote en respectant, le cas échéant, les dispositions du protocole préélectoral sur ces sujets.

Un protocole préélectoral peut décider du recours au vote par correspondance, dès lors que les principes généraux du droit électoral sont respectés.

L'élection du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance si un accord collectif au niveau de l'entreprise ou du groupe le prévoit, ou à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur.

La date et l'heure du vote sont normalement fixées par l'accord préélectoral. L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation des opérations électorales concernent plusieurs points tels que, notamment, le dépôt et l'affichage des candidatures, la date et l'heure du scrutin, la propagande électorale, le vote par correspondance ou l'organisation éventuelle du vote électronique. L'ordonnance du 22 septembre 2017 n'a pas modifié ces modalités mais a procédé à une refonte des textes du Code du travail.

Ce dossier constitue la suite de ceux consacrés à l'obligation de l'employeur d'organiser des élections (RPDS n° 872 de décembre 2017), au protocole d'accord préélectoral (RPDS n° 874 de février 2018) et à l'électorat et l'éligibilité (RPDS n° 875 de mars 2018).

(\*) *Formateur-consultant*

## PLAN

### 1 Modalités fixées par accord p. 132

### 2 Campagne électorale p. 132

A – Qui peut y recourir ? p. 132

B – Modalités de la propagande électorale p. 132

C – Obligation de neutralité de l'employeur p. 133

### 3 Bulletins de vote, urnes, isolements p. 133

A – Bulletins de vote p. 133

B – Isolements et urnes p. 134

a) Les isolements p. 134

b) Les urnes p. 134

C – Assistance au déroulement du vote p. 134

### 4 Vote par correspondance p. 135

A – Conditions de licéité de cette modalité de vote p. 135

B – Modalités du vote par correspondance p. 135

### 5 Vote électronique p. 136

A – Recours par accord ou décision unilatérale de l'employeur p. 136

B – Mise en place du système p. 136

a) Les contrôles préalables p. 136

b) Suivi et formation p. 137

C – Déroulement du vote p. 137

D – Gestion des incidents techniques p. 137

E – Clôture du scrutin et dépouillement p. 137

### 6 Date, heure et lieu de vote p. 138

A – Date de vote p. 138

B – Heure et lieu de vote p. 138

C – Publicité des dates, heures et lieu de vote p. 138

### Encadrés :

Respect des principes généraux du droit électoral p. 132

Confidentialité du vote électronique p. 138

### Tableau :

Exemples d'isollements suffisant ou insuffisant p. 134

## 1 Modalités fixées par accord

Les modalités d'organisation des opérations électorales concernent notamment :

- la fixation de la date de scrutin et de la date et des modalités d'affichage de la liste électorale ;
- les modalités de dépôt et d'affichage des candidatures ;
- la fixation des heures et lieux de vote ;
- la propagande électorale ;
- l'impression des bulletins de vote ;
- l'organisation éventuelle du vote par correspondance pour les électeurs empêchés ;
- l'organisation éventuelle du vote électronique ;
- le nombre et la composition des bureaux de vote ;
- l'affichage des résultats et leur transmission à l'inspecteur du travail.

Ces modalités matérielles doivent, en principe, faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu selon la règle de la double majorité <sup>(1)</sup>. L'accord doit

(1) *Sur la double majorité d'adoption du protocole d'accord préélectoral, voir RPDS 2018, n° 874.*

respecter les principes généraux du droit électoral (voir encadré ci-contre).

Enfin, selon la loi, les modalités matérielles sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire <sup>(2)</sup>.

Toutefois, si un syndicat conteste une des modalités de l'accord sans pour autant penser à saisir le juge avant le vote, l'employeur peut alors organiser les élections comme il l'entend, sous réserve du respect de la loi. Si personne ne saisit le juge, le syndicat en désaccord est présumé avoir accepté tacitement les modalités arrêtées par l'employeur <sup>(3)</sup>.

La saisine du juge est possible soit par voie de simple déclaration au greffe, soit par lettre, soit selon la procédure des référés. L'ordonnance du juge n'est susceptible que d'un pourvoi en cassation lequel n'est pas suspensif. Précisons que la cassation de l'ordonnance n'annule pas les élections. Le demandeur en annulation doit, en effet, l'avoir demandée dans les quinze jours du vote.

(2) *Art. L. 2314-28 du Code du travail*  
 (3) *Cass. soc. 20 nov. 2002, n° 01-60605*



### ➔ Respect des principes généraux du droit électoral

L'article L. 2314-28 du Code du travail indique que l'accord entre l'employeur et les organisations syndicales fixant les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales doit respecter les principes généraux du droit électoral. Ces derniers, non énumérés par le Code du travail, sont l'absence de discrimination dans l'électorat, la neutralité de l'employeur et la liberté d'exercice du droit de vote et de candidature <sup>(1)</sup>.

On peut, à titre d'exemples, énumérer ces règles figurant dans le Code électoral :

- le caractère direct du suffrage ;
- l'inscription obligatoire sur la liste électorale ;
- le caractère révisable des listes électorales ;
- l'inscription sur les listes électorales du lieu et de la date de naissance de chaque électeur ;
- le droit pour chaque électeur de prendre communication et copie de la liste électorale ;
- la liberté de propagande électorale ;
- le vote secret et sous enveloppe (sauf vote électronique).

La violation d'un seul de ces principes a pour conséquence l'annulation des élections. Les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin qui ne peuvent être considérées comme contraires aux principes généraux peuvent également constituer une cause d'annulation mais seulement si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections.

(1) *Sur une modification par l'employeur de l'ordre de présentation des candidatures, voir Cass. soc. 22 oct. 2014, n° 14-6016, Dr. ouv. 2015, p. 360.*

## 2 Campagne électorale

La loi n'y fait aucune allusion, mais il est bien entendu que des documents de propagande préélectorale peuvent être diffusés lors d'élections professionnelles comme en matière d'élections politiques. En l'absence de dispositions légales, les modalités de cette propagande sont déterminées par l'accord préélectoral.

### A – Qui peut y recourir ?

Avant le premier tour, seules les organisations syndicales habilitées à présenter des candidats au premier tour des élections ont le droit d'y recourir. Il a ainsi été jugé qu'un employeur ne pouvait pas, avant le premier tour,

afficher le tract de propagande d'éventuels candidats libres pour le second tour, la propagande électorale antérieure au premier tour étant réservée aux syndicats représentatifs <sup>(4)</sup>.

La propagande électorale peut aussi être le fait d'une organisation syndicale représentative sur le plan national, représentée par ses membres non salariés de l'entreprise, dès lors qu'elle a présenté des candidats aux élections dans cette entreprise comme elle en a le droit, bien qu'elle n'y ait ni adhérent, ni élu <sup>(5)</sup>.

(4) *Cass. soc. 14 janv. 2004, n° 01-60788.*  
 (5) *Cass. soc. 4 févr. 1997, n° 95-60994.*

### B – Modalités de la propagande électorale

C'est le protocole préélectoral qui en pratique précise les modalités de la propagande. Mais en toute hypothèse, l'employeur ne peut empêcher l'information des salariés en interdisant une propagande préélectorale normale, notamment par la voie de l'affichage.

Les moyens reconnus sont, dans la plupart des cas :

- l'affichage sur les panneaux syndicaux ;
- la distribution de tracts et de

publications aux heures d'entrée et de sortie du travail. Elle est licite, même si elle a lieu avant le début de la campagne fixée par le protocole<sup>(6)</sup>;

– les réunions du personnel, etc.

Des modalités similaires doivent ensuite au second tour être reconnues aux candidats libres.

En cas de vote par correspondance rendu possible par l'accord préélectoral, il est souvent prévu que l'employeur adressera aux électeurs absents les documents de propagande (notamment les professions de foi) avec les bulletins de vote.

Quant à la date limite de la propagande électorale, celle-ci peut, *a priori*, en l'absence de précision légale, se poursuivre jusqu'au jour même du scrutin, dans la mesure toutefois où il n'y a pas «*propagande abusive*», susceptible de fausser les résultats du scrutin. Il a par exemple été admis qu'un syndicat ait pu, le jour du vote:

– appeler à voter pour ses candidats en diffusant un tract se bornant à rappeler la profession de foi dudit syndicat et ne constituant aucune mise en cause des organisations syndicales concurrentes ou des candidats des listes adverses<sup>(7)</sup>;

– diffuser un tract n'excédant pas dans son contenu «*les limites de la propagande électorale*», et n'étant pas de nature «*à porter atteinte à la libre détermination des électeurs*»<sup>(8)</sup>;

– ou ne contenant aucune assertion

(6) Cass. soc. 15 nov. 2017, n° 16-24798, RPDS 2018, n° 874, somm. 002.

(7) Cass. soc. 5 déc. 1984, n° 84-60516.

(8) Cass. soc. 27 juin 1990, n° 89-61359.

diffamatoire à l'égard d'une quelconque autre organisation syndicale<sup>(9)</sup>.

Inversement, le juge n'a pas admis la distribution d'un tract dont le contenu mettait en cause un autre syndicat, et qui appelait une réplique n'ayant pu, matériellement, être rédigée et diffusée, dans la mesure où les résultats du vote avaient été très serrés, semant ainsi le doute<sup>(10)</sup>.

## C – Obligation de neutralité de l'employeur

C'est un principe essentiel. L'employeur doit s'abstenir de toute initiative susceptible d'influencer le vote. Toute attitude tendancieuse, pression ou prise de position de sa part peut être un motif d'annulation des élections. Il peut seulement, mais n'en a aucune obligation, informer le personnel sur les modalités du scrutin<sup>(11)</sup>.

Il a par exemple été jugé que constituaient des manœuvres faussant les résultats:

– la diffusion par l'employeur de communiqués dépassant le simple rappel de la législation et comportant des menaces voilées et une invitation à ne pas voter au premier tour, ainsi que sa présence sur les lieux du vote où il a interpellé les salariés<sup>(12)</sup>;

– les pressions exercées sur les candidats d'une organisation syndicale<sup>(13)</sup>;

– la distribution de bulletins blancs par

(9) Cass. soc. 20 nov. 2002, n° 01-60903.

(10) Cass. soc. 18 févr. 1988, n° 87-60027.

(11) Cass. soc. 12 févr. 1991, n° 90-60378.

(12) Cass. soc. 25 févr. 1992, n° 91-60140.

(13) Cass. soc. 7 juill. 1983, n° 83-60806.

un représentant de l'employeur incitant ainsi les électeurs à voter blanc<sup>(14)</sup>;

– la diffusion d'une appréciation défavorable sur un candidat ainsi que sa mutation sur un chantier éloigné<sup>(15)</sup>;

– laisser la veille et le jour des élections la diffusion d'un tract anonyme mettant de nouveau gravement en cause les élus du syndicat CGT, et appelant les électeurs à ne pas voter au premier tour au profit des candidats du second<sup>(16)</sup>.

En revanche, n'ont pas été considérés comme des manœuvres susceptibles de fausser le résultat des élections:

– la simple mise à disposition de bulletins blancs le jour du vote, qui ne saurait être considérée comme une incitation à voter blanc<sup>(17)</sup>;

– la mise à pied d'un candidat peu avant les élections, ce qui l'avait empêché de prendre part à la campagne préélectorale, mais ne constituait pas pour autant une «irrégularité» devant entraîner nécessairement l'annulation des élections<sup>(18)</sup>;

– une réunion du personnel pour informer de la législation sur les conditions de vote, sans donner de consignes de vote<sup>(19)</sup>.

(14) Cass. soc. 10 mai 1984, n° 83-61045.

(15) Cass. soc. 30 oct. 1991, n° 91-60058.

(16) Cass. soc. 7 nov. 2012, n° 11-60184, RPDS 2013, n° 815, somm. 026, comm. A.L.M.

(17) Cass. soc. 28 nov. 1984, n° 83-63622.

(18) Cass. soc. 10 déc. 1987, n° 86-60550.

(19) Cass. soc. 29 mars. 1994, n° 93-60254.

## 3 Bulletins de vote, urnes, isolements

Responsable de l'organisation des élections, l'employeur doit fournir le matériel nécessaire au vote en respectant le cas échéant les dispositions du protocole préélectoral sur ces sujets.

### A – Bulletins de vote

À l'employeur de les fournir, pour chaque liste, en nombre égal et suffisant. Ces bulletins peuvent être

imprimés, ronéotypés, dactylographiés, photocopiés, la loi étant muette sur ce point.

Précisons que les électeurs ont toujours la possibilité de voter blanc et que rien n'interdit de mettre des bulletins blancs, c'est-à-dire des bulletins vierges, sans aucune impression de noms de candidats<sup>(20)</sup>.

(20) Cass. soc. 30 oct. 1996, n° 95-60882.

La couleur des bulletins doit en principe être blanche. Toutefois, l'utilisation de bulletins de couleurs différentes est possible dans l'intérêt des électeurs, notamment s'il existe un nombre important de salariés lisant mal le français. L'utilisation de bulletins de couleur est subordonnée à deux conditions.

La première est l'existence de circonstances particulières (par exemple,

un nombre important de travailleurs non-francophones);

La seconde, des circonstances constatées par l'accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives, ou par le juge d'instance <sup>(21)</sup>.

De façon pratique, en vue de concilier les dispositions législatives et le bon déroulement des élections, il est souhaitable de déterminer une couleur différente de bulletin par scrutin, une pour l'élection des DP et une pour celle du CE, une par collège et enfin une pour les titulaires et une pour les suppléants, ces couleurs doivent être mentionnées dans le protocole d'accord préélectoral.

De plus, les bulletins de vote doivent :  
– respecter la règle des votes séparés pour chaque collège électoral, pour les titulaires et les suppléants et pour chaque élection, délégués du personnel ou comité d'entreprise;

– respecter les listes de candidats y compris leur ordre de présentation, à défaut, le mode de scrutin prévu par la loi est modifié et justifie l'annulation des élections <sup>(22)</sup>;

– ne comporter aucun signe distinctif <sup>(23)</sup>;

– mentionner l'appartenance syndicale des candidats lorsque ceux-ci sont présentés par une organisation syndicale, ainsi que l'affiliation confédérale du syndicat. À défaut, une organisation syndicale ne peut pas revendiquer à son profit au sein d'une entreprise, le score électoral obtenu par un syndicat qui lui est affilié. Cette affiliation doit, en effet, avoir été mentionnée sur les bulletins de vote au moyen desquels les électeurs ont exprimé leur choix ou avoir été portée à leur connaissance certaine par le syndicat <sup>(24)</sup>.

Enfin, le Code du travail <sup>(25)</sup> impose un vote sous enveloppe. Les enveloppes sont donc fournies par l'employeur en nombre suffisant.

(21) Cass. soc. 24 févr. 1993, n° 91-60313.

(22) Cass. soc. 2 déc. 1982, n° 81-60960.

(23) Cass. soc. 2 nov. 1993, n° 92-60400.

(24) Cass. soc. 12 avr. 2012, n° 11-22291 et 11-22290, RPDS 2012, n° 807

somm. n° 081, note A.L.M.

(25) Art. L. 2314-26 du C. trav.

| EXEMPLES   |  |
|--|--|
| D'ISOLEMENT SUFFISANT  | D'ISOLEMENT INSUFFISANT  |
| Un hangar de 1 500 m <sup>2</sup> constitué de rangées de casiers permettant l'isolement (Cass. soc. 11 juin 1986, n° 85-60485).   | Une pièce adjacente à celle où a lieu le vote, dépourvue de porte et accessible à tous les électeurs en même temps (Cass. soc. 10 juill. 1984, n° 84-60071).   |
| Des toilettes de l'entreprise (Cass. soc. 21 juill. 1986, n° 85-60490).  | Deux pièces contiguës comportant des portes vitrées permettant de voir à l'intérieur (Cass. soc. 28 avr. 1981, RPDS 1981, somm. 195).  |
| L'intérieur même du bureau de vote où les électeurs ont eu la possibilité de s'isoler à l'abri des regards derrière un rideau, un bureau inoccupé face à celui où se déroulaient les élections, ayant été mis à leur disposition (Cass. soc. 12 oct. 2000, n° 99-60368). | Une pièce dépourvue de porte et accessible à tous les électeurs en même temps, la mise des bulletins sous enveloppe se déroulant sous la surveillance d'un contremaître de l'entreprise (Cass. soc. 8 juill. 1976, n° 76-60040). |

## B – Isolements et urnes

### a) Les isolements

Le Code du travail précise simplement que l'élection a lieu au scrutin secret <sup>(26)</sup>. Si l'on veut assurer le secret du vote, des isolements peuvent être prévus <sup>(27)</sup>.

En conséquence, l'absence totale d'isoloir ou d'isolement entraîne l'annulation du scrutin <sup>(28)</sup>. Cependant, rien n'oblige que des isolements classiques identiques à ceux utilisés lors des élections politiques soient installés. Il convient seulement que l'isolement du salarié pour voter soit garanti.

### b) Les urnes

Les urnes sont indispensables au secret du vote. L'urne est une boîte fermée à clef et n'ayant qu'une ouverture destinée à laisser passer l'enveloppe contenant le bulletin de vote <sup>(29)</sup>.

Mais, aucun modèle particulier n'est imposé pour la confection des urnes, et il n'est pas indispensable qu'elles soient du même modèle que les urnes utilisées pour les élections politiques.

Deux scrutins devant avoir lieu pour chaque collège, l'un pour la désignation des titulaires, l'autre pour la désignation des suppléants, deux urnes distinctes doivent être préparées pour chaque bureau de vote.

Enfin, si le transport des urnes est

(26) Art. L. 2314-26 précité.

(27) Circ. DRT 25 oct. 1983, n° 13.

(28) Cass. soc. 26 mai 1998, n° 97-60092.

(29) Art. L. 63 du Code électoral.

nécessaire, il doit être effectué sous la surveillance des membres du bureau de vote <sup>(30)</sup>. La surveillance insuffisante d'une urne entraîne l'annulation des élections <sup>(31)</sup>.

## C – Assistance au déroulement du vote

La salle de vote est un «endroit public», cela veut dire que peuvent assister aux opérations électorales :

– les électeurs pour le temps nécessaire au vote;

– les candidats, à condition toutefois que leur attitude, dans la salle de vote, ne soit pas de nature à influencer les électeurs <sup>(32)</sup>;

– l'employeur ou son représentant, dès lors qu'il n'est relevé aucune violation de son obligation de neutralité <sup>(33)</sup>;

– un délégué de liste peut être désigné par chaque liste de candidats pour contrôler le déroulement des opérations électorales. À défaut d'accord préélectoral fixant notamment les modalités de contrôle des opérations de vote pour l'élection des représentants du personnel et de disposition législative, il peut être fait application des règles du droit commun électoral prévoyant que chaque liste a le droit d'avoir en permanence dans chaque bureau de vote un délégué habilité à contrôler les opérations électorales <sup>(34)</sup>.

(30) Cass. soc. 10 juin 1997, n° 96-60144.

(31) Cass. soc. 28 juin 1984, n° 84-60123.

(32) Cass. soc. 7 avr. 1976, n° 75-60183.

(33) Cass. soc. 2 nov. 1993, n° 92-60400.

(34) Cass. soc. 11 déc. 1985, n° 85-60387.

## 4 Vote par correspondance

### A – Conditions de licéité de cette modalité de vote

Selon la Cour de cassation, si le vote physique demeure la règle, en l'absence de dispositions conventionnelles déroatoires, le vote par correspondance n'étant contraire à aucune règle d'ordre public, un protocole préélectoral peut décider du recours au vote par correspondance, dès lors que les principes généraux du droit électoral sont respectés<sup>(35)</sup>. Cette jurisprudence est à notre avis toujours valable malgré l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui ne fait pas mention de cette modalité de vote.

Toutefois, le vote par correspondance ne peut être généralisé et ouvert à tout le personnel<sup>(36)</sup>. Dans tous les cas, les salariés qui n'ont pas d'empêchement majeur, doivent venir voter sur place.

Pour l'organisation du vote par correspondance, il est toujours possible, malgré leur abrogation, de se référer aux anciennes dispositions du Code électoral, ce que font la plupart des accords préélectoraux :

- il doit assurer la liberté du scrutin et le secret du vote ;
- il doit permettre aux électeurs d'être informés du déroulement du scrutin<sup>(37)</sup>.

Si l'employeur n'a pas d'obligation légale, il est néanmoins tenu de l'organiser dès l'instant où la convention collective ou le protocole d'accord préélectoral le prévoit, en observant scrupuleusement les modalités de vote lorsqu'elles ont été conventionnellement décidées<sup>(38)</sup>.

En revanche, l'employeur ne peut décider unilatéralement de recourir au vote par correspondance s'il n'est pas prévu par le protocole préélectoral<sup>(39)</sup>.

En l'absence d'accord, il est possible de demander au juge de recourir

(35) Cass. soc. 13 févr. 2013, n° 11-25696.

(36) Cass. soc. 24 nov. 2004, n° 03-60436.

(37) Cass. soc. 27 mai 1998, n° 97-60034.

(38) Cass. soc. 10 janv. 1989, n° 87-60135.

(39) Cass. soc. 12 juill. 2006, n° 05-60332.

au vote par correspondance. Le juge peut alors décider du principe du vote par correspondance et en déterminer les bénéficiaires<sup>(40)</sup>. Il peut également décider de certaines des modalités et renvoyer à la négociation pour le surplus<sup>(41)</sup>.

### B – Modalités du vote par correspondance

Le matériel nécessaire au vote (listes des candidats titulaires et suppléants, note d'information sur les modalités d'exercice du vote par correspondance, bulletins de vote pour chacune des listes, deux enveloppes de vote à glisser dans les urnes, et une enveloppe pour envoyer les deux précédentes) doit parvenir aux personnes concernées, éventuellement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il faut souligner la nécessité de plusieurs enveloppes garantissant le secret du vote :

- deux enveloppes à cacheter contenant chacune un bulletin de vote (titulaires et suppléants). Elles doivent impérativement ne porter aucun signe distinctif ;
- une enveloppe d'identification, postée à l'attention du président du bureau de vote, contenant les deux enveloppes précédentes. Elle doit porter à son dos le nom de l'électeur (pour savoir qui a voté) et sa signature (la formalité est substantielle, c'est-à-dire obligatoire).

Le bureau de vote enregistre l'enveloppe extérieure sur les feuilles d'émargement puis l'ouvre et met les enveloppes intérieures dans chacune des deux urnes, l'une destinée à la désignation des titulaires, l'autre à celle des suppléants.

Un dispositif d'identification par code-barres peut être prévu à la condition qu'il ait été expressément prévu par le protocole préélectoral. En ce cas, celui-ci doit fixer les garanties appropriées au respect du secret du vote par

(40) Cass. soc. 14 févr. 1984, n° 83-60964.

(41) Cass. soc. 30 avr. 1987, n° 86-60376.

la mise en œuvre de procédés rendant impossible l'établissement d'un lien entre l'identité de l'électeur et l'expression de son vote<sup>(42)</sup>.

Outre le matériel nécessaire au vote, l'employeur est tenu d'adresser aux électeurs votant par correspondance tous les documents communiqués aux électeurs en place, car, estime la Cour de cassation, «chaque électeur doit disposer des mêmes éléments d'information»<sup>(43)</sup>.

Concernant le délai d'expédition du matériel, les tribunaux exigent un délai suffisant entre la date de l'envoi des documents de vote par correspondance et le jour du scrutin. Cependant, l'annulation n'est prononcée que s'il apparaît que l'irrégularité a pu effectivement fausser le résultat des élections<sup>(44)</sup>.

Concernant le mode d'expédition, la voie postale est considérée en général comme la seule permettant d'assurer le secret du vote. Mais il convient de ne pas clore le scrutin avant l'arrivée du courrier<sup>(45)</sup>.

Une boîte postale peut être prévue, mais en ce cas, les élections doivent être annulées si la boîte postale a été relevée plus tôt que ne l'avait prévu le protocole d'accord préélectoral et s'il n'y a pas eu de recensement des votes par correspondance<sup>(46)</sup>.

Il a été précisé que l'employeur n'a pas à supporter les aléas de La Poste, et qu'il n'est pas tenu de s'assurer que le matériel de vote est bien arrivé si le protocole d'accord préélectoral ne lui en fait pas obligation<sup>(47)</sup>.

En revanche, l'employeur n'a pas nécessairement à faire les frais du timbre<sup>(48)</sup>. En pratique, l'envoi d'une enveloppe timbrée avec le matériel de vote est cependant d'usage courant et le juge chargé de fixer les modalités de vote peut l'imposer<sup>(49)</sup>.

(42) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-25029.

(43) Cass. soc. 6 juill. 1983, n° 83-60746.

(44) Cass. soc. 21 mai 2003, n° 02-60396.

(45) Cass. soc. 11 juin 1986, n° 85-60485.

(46) Cass. soc. 21 févr. 1996, n° 95-60466.

(47) Cass. soc. 2 mars 1978, n° 77-60676.

(48) Cass. soc. 7 juill. 1983, n° 82-60653.

(49) Cass. soc. 19 nov. 1986, n° 86-60059.

## 5 Vote électronique

L'élection du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance <sup>(50)</sup>.

### A – Recours par accord ou décision unilatérale de l'employeur

Il est possible de recourir au vote électronique par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe, ou à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur.

L'employeur ne peut donc y recourir unilatéralement qu'après avoir engagé des négociations dans le but de parvenir à un accord.

Un protocole d'accord préélectoral conclu au niveau d'un seul établissement ne peut pas prévoir le recours au vote électronique <sup>(51)</sup>. Mais, dans une entreprise divisée en établissements distincts, un accord d'entreprise peut fixer le principe du recours au vote électronique et renvoyer les modalités de sa mise en œuvre à un accord d'établissement <sup>(52)</sup>. Et lorsqu'un accord prévoit le recours au vote électronique, les modalités de mise en œuvre peuvent, en l'absence de protocole préélectoral valide, être fixées par l'employeur ou, à défaut, par le tribunal d'instance dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise <sup>(53)</sup>.

Rappelons que l'accord doit être conclu selon les règles du droit commun et non selon les conditions particulières de la double majorité des accords préélectoraux <sup>(54)</sup>.

Précisons également que le vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe, sauf si l'accord exclut cette modalité. Les deux systèmes peuvent coexister pour une même élection.

(50) Art. L. 2314-26 et R. 2314-5 et suiv. du C. trav.

(51) Cass. soc. 10 mars 2010, n° 09-60096.

(52) Cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-21574.

(53) Cass. soc. 4 juin 2014, n° 13-18914.

(54) Sur l'accord préélectoral, voir RPDS 2018, n° 874.

L'accord préélectoral doit mentionner la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Il comporte en annexe, la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales <sup>(55)</sup>.

### B – Mise en place du système

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par le chef d'entreprise sur la base d'un cahier des charges contenant les prescriptions réglementaires énoncées par les articles R. 2314-6 et suivants du Code du travail.

Sauf dispositions conventionnelles, le choix du prestataire peut donc être décidé par l'employeur, seul. Mais, l'employeur reste le seul responsable du traitement. Le fait qu'il soit confié à un prestataire ne décharge pas l'employeur de sa responsabilité <sup>(56)</sup>.

En tout état de cause, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des différents collègues, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés,

(55) Art. R. 2314-13 du C. trav.

(56) Cons. Ét. 11 mars 2015, n° 368748.

respectivement dénommés «*fichier des électeurs*» et «*contenu de l'urne électronique*» <sup>(57)</sup>.

Le fichier des électeurs a pour finalité de délivrer à chaque électeur un moyen d'authentification des électeurs et d'éditer les listes d'émargement. Le fichier de l'urne électronique recense les votes exprimés par voie électronique. Ses données font l'objet d'un chiffrement et ne doivent pas permettre l'identification des électeurs afin de garantir la confidentialité du vote.

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

#### a) Les contrôles préalables

Le système de vote électronique, préalablement à sa mise en place ou à toute modification de sa conception, est soumis à une expertise indépendante, destinée à vérifier le respect des prescriptions énoncées ci-dessus <sup>(58)</sup>. À chaque élection, il faut procéder à une nouvelle expertise indépendante, même si le système n'a fait l'objet d'aucune modification depuis sa précédente utilisation <sup>(59)</sup>.

Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) par l'employeur, qui est le premier destinataire du rapport.

L'employeur doit mettre en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant le cas échéant les représentants du prestataire <sup>(60)</sup>.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement concerné doivent être tenues informées de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la CNIL <sup>(61)</sup>.

(57) Art. R. 2314-7 du C. trav.

(58) Art. R. 2314-9 du C. trav.

(59) Cons. Ét. 11 mars, n° 368748.

(60) Art. R. 2314-10 du C. trav.

(61) Art. R. 2314-11 du C. trav.

## b) Suivi et formation

La mise en œuvre du système de vote électronique est opérée sous le contrôle effectif, tant au niveau des moyens informatiques centraux que de ceux éventuellement déployés sur place, de représentants de l'organisme (le prestataire) mettant en place le vote. Toutes les mesures sont prises pour leur permettre de vérifier l'effectivité des dispositifs de sécurité prévus.

Les salariés disposent également d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Enfin, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique et les membres du bureau de vote doivent bénéficier d'une formation sur le système de vote électronique retenu. Les délégués syndicaux, qui pouvaient jusqu'alors en bénéficier à l'occasion des élections des délégués du personnel, ne sont pas mentionnés par le nouvel article R. 2314-12, alinéa 2 du Code du travail. Mais l'accord d'entreprise ou de groupe mettant en place le vote électronique peut le prévoir.

## C – Déroulement du vote

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées pour assurer le contrôle des opérations électorales.

Le vote électronique peut être organisé hors temps de travail. Si tel est le cas, la disposition du protocole le prévoyant n'est pas soumise à la règle de l'unanimité<sup>(62)</sup>.

Avant le vote, la cellule d'assistance technique qui a été mise en place, doit procéder, en présence des représentants des listes de candidats, à trois contrôles :

- un test du système de vote électronique doit être réalisé; la cellule vérifie que l'urne est vide, scellée et chiffrée par des clefs délivrées à cet effet;
- un test spécifique du dépouillement doit aussi être réalisé à l'issue duquel le système est scellé;

– un contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, du scellement de ce système<sup>(63)</sup>.

Pour se connecter sur place ou à distance au système de vote, l'électeur doit se faire connaître par le moyen d'authentification qui lui aura été transmis, selon des modalités garantissant sa confidentialité. Ce moyen d'authentification permettra au serveur de vérifier son identité et garantira l'unicité de son vote. Il est alors impossible à quiconque de voter de nouveau avec les mêmes moyens d'authentification. L'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote.

Son choix doit apparaître clairement à l'écran; il doit pouvoir être modifié avant validation. La transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver.

Tout électeur atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par un électeur de son choix.

Le vote est anonyme et chiffré par le système, avant transmission au fichier «contenu de l'urne électronique». La validation le rend définitif et empêche toute modification.

La sincérité du scrutin ne doit pas être altérée. Afin de renforcer la sincérité du scrutin, la liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'accord le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

## D – Gestion des incidents techniques

Tout système de vote électronique doit comporter un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques.

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou

d'une altération des données, le bureau de vote a compétence, après avis des représentants de l'organisme mettant en place le vote, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

## E – Clôture du scrutin et dépouillement

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs.

Le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement différentes sur les trois qui doivent être éditées, selon les modalités fixées par un arrêté du 25 avril 2007. Seul le président du bureau de vote et deux de ses assesseurs ont connaissance de ces clés à l'exclusion de toute autre personne.

Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Le système de vote électronique est scellé après le dépouillement afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement.

Une fois le vote terminé, l'employeur (ou, le cas échéant, le prestataire qu'il a retenu) doit conserver sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours (voir ci-dessous) et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

À l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports<sup>(64)</sup>.

(62) Cass. soc. 5 avr. 2011, n° 10-19951.

(63) Art. R. 2314-15 du C. trav.

(64) Art. R. 2314-17 du C. trav.

## 6 Date, heure et lieu de vote

### A – Date du vote

La date du vote est normalement fixée par l'accord préélectoral. À défaut d'accord, c'est au juge d'instance, statuant en dernier ressort en la forme des référés, qu'il appartient de fixer ces modalités. Toutefois, si le juge n'est pas saisi, l'employeur peut alors valablement fixer cette date.

Rappelons que pour la mise en place de l'institution, le premier tour de scrutin doit avoir lieu au plus tard le 90<sup>e</sup> jour suivant l'information du personnel de l'organisation des élections et que pour le renouvellement de l'institution, le premier tour de scrutin doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats <sup>(65)</sup>.

La date du vote peut être modifiée. En cas de circonstances exceptionnelles, le juge d'instance statuant en référé peut ainsi modifier la date des élections prévue au protocole d'accord préélectoral dans la mesure où sa décision a pour but d'en faciliter le déroulement. Il en est ainsi si l'organisation et le déroulement des élections sont compromis, le tribunal d'instance saisi d'une demande de report des élections doit y accéder <sup>(66)</sup>.

(65) Sur l'obligation d'organiser les élections, voir *RPDS* 2017, n° 872, p. 387.  
(66) *Cass. soc.* 14 oct. 1997, n° 96-60301.

Le report des dates des élections n'a pas pour effet de proroger le mandat des représentants du personnel.

### B – Heure et lieu de vote

L'élection a lieu pendant le temps de travail <sup>(67)</sup>. Toutefois, un accord contraire unanime (sauf vote électronique) peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des OS existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

En ce cas, l'accord doit déterminer les catégories de salariés qui voteront en dehors de leur temps de travail, étant entendu que l'élection doit se dérouler pendant les heures d'ouverture de l'entreprise <sup>(68)</sup>. Le temps passé à voter ne doit pas faire l'objet d'une retenue de salaire.

Comme la date de vote, les heures de vote sont normalement fixées par l'accord préélectoral, à défaut, par le juge d'instance ou l'employeur. Leur amplitude dépend bien sûr de l'importance de l'entreprise et du nombre de salariés appelés à voter. Une fois fixées et portées à la connaissance de tous, elles ne sauraient en principe être modifiées.

(67) *Art. L. 2314-27 du C. trav.*  
(68) *Circ. DRT* n° 13, 25 oct. 1983, *JO* du 20 déc.

Concernant le lieu de vote, et bien que la loi soit muette à ce sujet, il n'est pas contesté que le vote doit se dérouler sur les lieux du travail.

L'accord préélectoral peut prévoir que les élections se dérouleront dans un établissement déterminé ou au siège de l'entreprise pour les salariés qui ne travaillent pas en un point fixe.

### C – Publicité des dates, heures et lieu de vote

Une fois fixés la date, les heures et le lieu de vote, ces indications doivent être portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage en temps utile, c'est-à-dire suffisamment à l'avance pour permettre à chacun de voter, notamment, s'il y a lieu, par correspondance.

À défaut d'informations suffisantes, les élections peuvent être annulées si la majorité des salariés se trouvant à l'extérieur n'ont pu prendre part au vote <sup>(69)</sup>. Cependant, il a été jugé que le défaut d'affichage des modalités du scrutin n'était pas une cause d'annulation des élections si le résultat de celles-ci n'avait pas été faussé par l'inobservation de cette formalité <sup>(70)</sup>.

(69) *Cass. soc.* 4 avr. 1973, n° 72-60125.  
(70) *Cass. soc.* 18 déc. 1978, n° 78-60727.



#### ➔ Confidentialité du vote électronique

Aucun texte relatif au vote électronique n'aborde cette question. Il faut donc se tourner vers les principes du droit électoral qui exigent que le secret du vote implique que les salariés bénéficient d'un dispositif permettant l'isolement. Le système peut être par exemple installé dans un isolement. L'accord préélectoral doit aborder cette question. Toutefois, il a été jugé que cette sincérité n'était pas remise en cause par l'intervention d'un informaticien, tenu à une obligation de confidentialité, pendant les opérations de vote <sup>(1)</sup>.

(1) *Cass. soc.* 14 nov. 2013, n° 13-10519.

#### ➔ Erratum

##### Nombre d'élus au comité social et économique

Dans la précédente étude consacrée à l'électorat et à l'éligibilité (*RPDS* mars 2018, n° 875) nous avons par erreur publié un tableau (page 104) dont les chiffres ne correspondent pas au nombre d'élus au comité social et économique (CSE).

Nous remercions nos lecteurs attentifs et présentons à tous nos excuses. En tout état de cause, le tableau exact et complet sur le nombre d'élus au CSE, comprenant également le nombre d'heures de délégation, peut être consulté dans la *RPDS* n° 874 de février 2018, page 66.

# Saisie sur salaires, quelles limites ?

Par Carmen Ahumada (\*)

Afin de préserver la fonction alimentaire du salaire, la saisie des rémunérations est limitée dans des proportions réglementaires. Pour l'année 2018, les tranches de rémunération saisissable ont été fixées par un décret du 29 décembre 2017 (1). Notre barème, page 141, indique directement la fraction maximum saisissable en fonction du montant mensuel ou annuel de la rémunération et selon le nombre de personnes à charge. Tout salarié qui estime qu'une somme excessive lui a été prélevée doit en faire la réclamation à son employeur.

(\*) Consultante informatique pour le barème: Christine Lemerle.

(1) Décret n° 2017-1854 du 29 décembre 2017, [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr)

## 1 Rémunérations saisissables

On parle de saisie sur salaire lorsqu'un créancier sollicite l'employeur pour prélever une certaine somme directement sur le salaire du débiteur. Cette procédure est applicable à tout salarié ayant contracté des dettes, et plus généralement à toute personne travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de sa rémunération. Pour qu'une saisie puisse avoir lieu, deux conditions:

- les dettes doivent être certaines et exigibles, c'est-à-dire être constatées par un titre exécutoire (jugement, acte notarié...);
- le créancier doit s'adresser au tribunal d'instance, qui seul peut ordonner la saisie (sauf si le créancier est le Trésor public).

Le prélèvement intervient alors sans le consentement du débiteur (1).

### A – Sommes partiellement saisissables

Les rémunérations suivantes sont considérées comme étant partiellement saisissables:

(1) Art. L. 3252-1 du C. trav.

- salaires proprement dits, dont heures supplémentaires (2);
- primes ayant le caractère de salaire;
- traitements des fonctionnaires, à l'exception des sommes qui dépendent de leurs charges de famille (3);
- indemnité de préavis assimilée au salaire, lorsque le salarié est dispensé de travailler durant la période (4);
- indemnité de congés payés et indemnité compensatrice de congés payés (5).

Sont également saisissables dans les mêmes proportions que les salaires :

- indemnités journalières maladie, maternité, accident du travail;
- allocation de retour à l'emploi (ARE);
- allocation d'activité partielle (6);
- allocation de sécurisation professionnelle (ASP);
- indemnité de départ volontaire à la retraite (7);

(2) Art. L. 3252-2 du C. trav.

(3) Loi du 24 août 1930 et décret n° 74-37 du 18 janv. 1974, JO du 19.

(4) Art. L. 1234-5 du C. trav.

(5) Art. L. 3141-26 du C. trav.

(6) Art. L. 5122-1 du C. trav.

(7) Cass. soc. 30 janv. 2008, n° 06-17531.

- pensions de retraite, de réversion, de retraite complémentaire;
- pensions et rentes d'invalidité;
- allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa).

### B – Sommes entièrement saisissables

Les sommes suivantes n'ont pas le caractère de salaire et sont exclues du champ de la saisie-rémunération. Elles sont saisissables en totalité par la voie de la procédure de droit commun de la saisie-attribution:

- indemnités de licenciement;
- indemnités de mise à la retraite;
- sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement.

### C – Sommes insaisissables

Sont insaisissables:

- prime d'activité;
- allocation aux adultes handicapés (AAH), sauf pour le paiement des frais d'entretien de la personne handicapée;
- revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule (sauf si le compte bancaire contient d'autres

sources de revenus, dans la limite du montant du RSA pour une personne seule);  
 – allocations de solidarité spécifique (ASS);

– indemnités pour remboursement de frais professionnels avancés par le salarié;  
 – allocations ou indemnités pour charges de famille versées par l'employeur;

– allocations logement;  
 – rentes d'accident de travail;  
 – retraite du combattant;  
 – prestation de fidélité et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires.

## 2 Montant de la saisie

Le montant du salaire saisi est fonction du niveau de la rémunération et du nombre de personnes dont le débiteur a la charge.

La fraction saisissable du salaire, ou de toute autre prestation assimilée, est calculée suivant un barème dont les différentes tranches sont révisées annuellement <sup>(8)</sup>. Ce barème fixe 7 tranches de rémunération. Pour chacune de ces tranches, une fraction saisissable est déterminée, après déduction des cotisations sociales obligatoires telles que Sécurité sociale, CSG, CRDS, retraite, chômage <sup>(9)</sup>. C'est donc le salaire net qu'il faut retenir, sans prendre en compte les aides financières comme les allocations familiales.

### A – Fraction saisissable

Dans tous les cas, une somme au moins égale au revenu de solidarité active (RSA) doit être laissée à la disposition de l'intéressé <sup>(10)</sup>, soit un montant de 545,48 € par mois.

La retenue sur le salaire est calculée sur la base de l'ensemble des gains réels de l'année, c'est-à-dire sur la base des douze mois précédant la notification de la saisie des rémunérations à l'employeur. La retenue est ensuite divisée par douze pour obtenir la somme qui doit être prélevée pour le mois considéré.

Compte tenu du fait que la paie peut comporter des éléments variables, comme le nombre d'heures supplémentaires, le même calcul doit être renouvelé chaque mois, jusqu'à extinction de la dette.

Lorsque le débiteur perçoit plusieurs rémunérations, il peut faire l'objet d'une saisie sur chacun de ses revenus et donc

auprès de chacun de ses employeurs. C'est le greffier qui détermine le ou les employeurs entre les mains duquel les rémunérations doivent être saisies <sup>(11)</sup>.

Si le salarié ne s'est pas acquitté de ses impôts, les services du Trésor peuvent procéder à une saisie sur salaire sans passer par le tribunal d'instance (procédure de l'avis à tiers détenteur). En cas de pluralité de créanciers, les sommes dues sont versées en priorité au Trésor public jusqu'au paiement complet de la dette. Mais si un des créanciers intervient en raison du non-paiement d'une pension alimentaire, alors c'est lui qui est prioritaire.

### B – Personnes à charge

La proportion de la rémunération qui peut être saisie est réduite lorsque le débiteur a des personnes à charge. En effet, les tranches de rémunération mensuelles sont augmentées d'un montant de 120,00 € par personne à charge, sur justification présentée par le débiteur (Art. R. 3252-3 du Code du travail). Sont considérées comme personnes à charge :

— le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin du débiteur, dont les

ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA;

— l'enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur (y compris l'enfant pour lequel le débiteur verse une pension alimentaire);

— l'ascendant ayant des ressources personnelles inférieures au RSA, qui habite avec le débiteur ou pour lequel ce dernier verse une pension alimentaire.

Lorsque les deux conjoints font l'objet d'une saisie, chacun d'eux doit bénéficier de la prise en considération des enfants à charge pour déterminer le montant de la partie saisissable de leurs salaires respectifs <sup>(12)</sup>.

*(12) Circ. n° 79-12 du 12 nov. 1979 du Min. de la justice.*

**À savoir** Lorsque des dettes ont été contractées dans l'intérêt de la famille ou pour l'éducation des enfants, le créancier peut réclamer les sommes dues au conjoint du débiteur si ce dernier n'est pas solvable, à condition que les dépenses en cause ne soient pas manifestement excessives, eu égard au train de vie du ménage, à l'utilité ou l'inutilité de l'opération, à la bonne ou à la mauvaise foi du créancier. Il en est de même pour les dettes résultant d'achats à crédit qui n'ont pas été consentis par les deux époux (art. 220 du Code civil).

*(11) Art. R. 3252-40 du C. trav.*

*(9) Art. R. 3252-4 du C. trav.*

*(10) Art. L. 3252-3 du C. trav.*

*(11) Art. L. 3252-5 et R. 3252-5 du C. trav.*

| BARÈME MENSUEL DE LA SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS     |                        |  |
|---|------------------------|--|
| En vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2018 |                        |  |
| Rémunération mensuelle                            | Proportion saisissable | Montant maximum mensuel                    |
| N'excédant pas 313,33 €                           | 1/20                   | 15,66 €                                    |
| <b>Comprise entre</b>                             |                        |  |
| 313,34 € et 611,67 €                              | 1/10                   | 45,49 €                                    |
| 611,68 € et 911,67 €                              | 1/5                    | 105,45 €                                   |
| 911,68 € et 1210,83 €                             | 1/4                    | 180,24 €                                   |
| 1210,84 € et 1509,17 €                            | 1/3                    | 279,69 €                                   |
| 1509,18 € et 1813,33 €                            | 2/3                    | 482,46 €                                   |
| Supérieure à 1813,33 €                            | la totalité            | 482,46 € + la totalité excédant 1 913,33 € |

# FICHE PRATIQUE

| Rémunération en euros |        | Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge |        |       |       |       |       |       |
|-----------------------|--------|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| par mois              | par an | 0  | 1      | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
| 545,48                | 6546   | 0,00   | 0,00   | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  | 0,00  |
| 550                   | 6600   | 4,52   | 4,52   | 4,52  | 4,52  | 4,52  | 4,52  | 4,52  |
| 560                   | 6720   | 14,52  | 14,52  | 14,52 | 14,52 | 14,52 | 14,52 | 14,52 |
| 570                   | 6840   | 24,52  | 24,52  | 24,52 | 24,52 | 24,52 | 24,52 | 24,52 |
| 580                   | 6960   | 34,52  | 34,52  | 30,33 | 29,00 | 29,00 | 29,00 | 29,00 |
| 590                   | 7080   | 43,33  | 37,33  | 31,33 | 29,50 | 29,50 | 29,50 | 29,50 |
| 600                   | 7200   | 44,33  | 38,33  | 32,33 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 |
| 610                   | 7320   | 45,33  | 39,33  | 33,33 | 30,50 | 30,50 | 30,50 | 30,50 |
| 620                   | 7440   | 47,16  | 40,33  | 34,33 | 31,00 | 31,00 | 31,00 | 31,00 |
| 630                   | 7560   | 49,16  | 41,33  | 35,33 | 31,50 | 31,50 | 31,50 | 31,50 |
| 640                   | 7680   | 51,16  | 42,33  | 36,33 | 32,00 | 32,00 | 32,00 | 32,00 |
| 650                   | 7800   | 53,16  | 43,33  | 37,33 | 32,50 | 32,50 | 32,50 | 32,50 |
| 660                   | 7920   | 55,16  | 44,33  | 38,33 | 33,00 | 33,00 | 33,00 | 33,00 |
| 670                   | 8040   | 57,16  | 45,33  | 39,33 | 33,50 | 33,50 | 33,50 | 33,50 |
| 680                   | 8160   | 59,16  | 46,33  | 40,33 | 34,33 | 34,00 | 34,00 | 34,00 |
| 690                   | 8280   | 61,16  | 47,33  | 41,33 | 35,33 | 34,50 | 34,50 | 34,50 |
| 700                   | 8400   | 63,16  | 48,33  | 42,33 | 36,33 | 35,00 | 35,00 | 35,00 |
| 710                   | 8520   | 65,16  | 49,33  | 43,33 | 37,33 | 35,50 | 35,50 | 35,50 |
| 720                   | 8640   | 67,16  | 50,33  | 44,33 | 38,33 | 36,00 | 36,00 | 36,00 |
| 730                   | 8760   | 69,16  | 51,33  | 45,33 | 39,33 | 36,50 | 36,50 | 36,50 |
| 740                   | 8880   | 71,16  | 53,16  | 46,33 | 40,33 | 37,00 | 37,00 | 37,00 |
| 750                   | 9000   | 73,16  | 55,16  | 47,33 | 41,33 | 37,50 | 37,50 | 37,50 |
| 760                   | 9120   | 75,16  | 57,16  | 48,33 | 42,33 | 38,00 | 38,00 | 38,00 |
| 770                   | 9240   | 77,16  | 59,16  | 49,33 | 43,33 | 38,50 | 38,50 | 38,50 |
| 780                   | 9360   | 79,16  | 61,16  | 50,33 | 44,33 | 39,00 | 39,00 | 39,00 |
| 790                   | 9480   | 81,16  | 63,16  | 51,33 | 45,33 | 39,50 | 39,50 | 39,50 |
| 800                   | 9600   | 83,16  | 65,16  | 52,33 | 46,33 | 40,33 | 40,00 | 40,00 |
| 810                   | 9720   | 85,16  | 67,16  | 53,33 | 47,33 | 41,33 | 40,50 | 40,50 |
| 820                   | 9840   | 87,16  | 69,16  | 54,33 | 48,33 | 42,33 | 41,00 | 41,00 |
| 830                   | 9960   | 89,16  | 71,16  | 55,33 | 49,33 | 43,33 | 41,50 | 41,50 |
| 840                   | 10080  | 91,16  | 73,16  | 56,33 | 50,33 | 44,33 | 42,00 | 42,00 |
| 850                   | 10200  | 93,16  | 75,16  | 57,33 | 51,33 | 45,33 | 42,50 | 42,50 |
| 860                   | 10320  | 95,16  | 77,16  | 59,16 | 52,33 | 46,33 | 43,00 | 43,00 |
| 870                   | 10440  | 97,16  | 79,16  | 61,16 | 53,33 | 47,33 | 43,50 | 43,50 |
| 880                   | 10560  | 99,16  | 81,16  | 63,16 | 54,33 | 48,33 | 44,00 | 44,00 |
| 890                   | 10680  | 101,16   | 83,16  | 65,16 | 55,33 | 49,33 | 44,50 | 44,50 |
| 900                   | 10800  | 103,16   | 85,16  | 67,16 | 56,33 | 50,33 | 45,00 | 45,00 |
| 910                   | 10920  | 105,16   | 87,16  | 69,16 | 57,33 | 51,33 | 45,50 | 45,50 |
| 920                   | 11040  | 107,58   | 89,16  | 71,16 | 58,33 | 52,33 | 46,33 | 46,00 |
| 930                   | 11160  | 110,08   | 91,16  | 73,16 | 59,33 | 53,33 | 47,33 | 46,50 |
| 940                   | 11280  | 112,58   | 93,16  | 75,16 | 60,33 | 54,33 | 48,33 | 47,00 |
| 950                   | 11400  | 115,08   | 95,16  | 77,16 | 61,33 | 55,33 | 49,33 | 47,50 |
| 960                   | 11520  | 117,58   | 97,16  | 79,16 | 62,33 | 56,33 | 50,33 | 48,00 |
| 970                   | 11640  | 120,08   | 99,16  | 81,16 | 63,33 | 57,33 | 51,33 | 48,50 |
| 980                   | 11760  | 122,58   | 101,16 | 83,16 | 65,16 | 58,33 | 52,33 | 49,00 |
| 990                   | 11880  | 125,08   | 103,16 | 85,16 | 67,16 | 59,33 | 53,33 | 49,50 |
| 1000                  | 12000  | 127,58   | 105,16 | 87,16 | 69,16 | 60,33 | 54,33 | 50,00 |
| 1010                  | 12120  | 130,08   | 107,16 | 89,16 | 71,16 | 61,33 | 55,33 | 50,50 |
| 1020                  | 12240  | 132,58   | 109,16 | 91,16 | 73,16 | 62,33 | 56,33 | 51,00 |
| 1030                  | 12360  | 135,08   | 111,16 | 93,16 | 75,16 | 63,33 | 57,33 | 51,50 |
| 1040                  | 12480  | 137,58   | 113,58 | 95,16 | 77,16 | 64,33 | 58,33 | 52,33 |
| 1050                  | 12600  | 140,08   | 116,08 | 97,16 | 79,16 | 65,33 | 59,33 | 53,33 |

| Rémunération en euros |        | Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge |        |        |        |        |        |        |
|-----------------------|--------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| par mois              | par an | 0  | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      |
| 1060                  | 12720  | 142,58   | 118,58 | 99,16  | 81,16  | 66,33  | 60,33  | 54,33  |
| 1070                  | 12840  | 145,08   | 121,08 | 101,16 | 83,16  | 67,33  | 61,33  | 55,33  |
| 1080                  | 12960  | 147,58   | 123,58 | 103,16 | 85,16  | 68,33  | 62,33  | 56,33  |
| 1090                  | 13080  | 150,08   | 126,08 | 105,16 | 87,16  | 69,33  | 63,33  | 57,33  |
| 1100                  | 13200  | 152,58   | 128,58 | 107,16 | 89,16  | 71,17  | 64,33  | 58,33  |
| 1110                  | 13320  | 155,08   | 131,08 | 109,16 | 91,16  | 73,17  | 65,33  | 59,33  |
| 1120                  | 13440  | 157,58   | 133,58 | 111,16 | 93,16  | 75,17  | 66,33  | 60,33  |
| 1130                  | 13560  | 160,08   | 136,08 | 113,16 | 95,16  | 77,17  | 67,33  | 61,33  |
| 1140                  | 13680  | 162,58   | 138,58 | 115,16 | 97,16  | 79,17  | 68,33  | 62,33  |
| 1150                  | 13800  | 165,08   | 141,08 | 117,16 | 99,16  | 81,17  | 69,33  | 63,33  |
| 1160                  | 13920  | 167,58   | 143,58 | 119,58 | 101,16 | 83,17  | 70,33  | 64,33  |
| 1170                  | 14040  | 170,08   | 146,08 | 122,08 | 103,16 | 85,17  | 71,33  | 65,33  |
| 1180                  | 14160  | 172,58   | 148,58 | 124,58 | 105,16 | 87,17  | 72,33  | 66,33  |
| 1190                  | 14280  | 175,08   | 151,08 | 127,08 | 107,16 | 89,17  | 73,33  | 67,33  |
| 1200                  | 14400  | 177,58   | 153,58 | 129,58 | 109,16 | 91,17  | 74,33  | 68,33  |
| 1210                  | 14520  | 183,34   | 156,08 | 132,08 | 111,16 | 93,17  | 75,33  | 69,33  |
| 1220                  | 14640  | 186,68   | 158,58 | 134,58 | 113,16 | 95,17  | 77,17  | 70,33  |
| 1230                  | 14760  | 190,01   | 161,08 | 137,08 | 115,16 | 97,17  | 79,17  | 71,33  |
| 1240                  | 14880  | 193,34   | 163,58 | 139,58 | 117,16 | 99,17  | 81,17  | 72,33  |
| 1250                  | 15000  | 196,68   | 166,08 | 142,08 | 119,16 | 101,17 | 83,17  | 73,33  |
| 1260                  | 15120  | 200,01   | 168,58 | 144,58 | 121,16 | 103,17 | 85,17  | 74,33  |
| 1270                  | 15240  | 203,34   | 171,08 | 147,08 | 123,16 | 105,17 | 87,17  | 75,33  |
| 1280                  | 15360  | 206,68   | 173,58 | 149,58 | 125,58 | 107,17 | 89,17  | 76,33  |
| 1290                  | 15480  | 210,01   | 176,08 | 152,08 | 128,08 | 109,17 | 91,17  | 77,33  |
| 1300                  | 15600  | 213,34   | 178,58 | 154,58 | 130,58 | 111,17 | 93,17  | 78,33  |
| 1310                  | 15720  | 216,68   | 181,08 | 157,08 | 133,08 | 113,17 | 95,17  | 79,33  |
| 1320                  | 15840  | 220,01   | 183,58 | 159,58 | 135,58 | 115,17 | 97,17  | 80,33  |
| 1330                  | 15960  | 223,34   | 186,08 | 162,08 | 138,08 | 117,17 | 99,17  | 81,33  |
| 1340                  | 16080  | 226,68   | 189,34 | 164,58 | 140,58 | 119,17 | 101,17 | 83,17  |
| 1350                  | 16200  | 230,01   | 192,68 | 167,08 | 143,08 | 121,17 | 103,17 | 85,17  |
| 1360                  | 16320  | 233,34   | 196,01 | 169,58 | 145,58 | 123,17 | 105,17 | 87,17  |
| 1370                  | 16440  | 236,68   | 199,34 | 172,08 | 148,08 | 125,17 | 107,17 | 89,17  |
| 1380                  | 16560  | 240,01   | 202,68 | 174,58 | 150,58 | 127,17 | 109,17 | 91,17  |
| 1390                  | 16680  | 243,34   | 206,01 | 177,08 | 153,08 | 129,17 | 111,17 | 93,17  |
| 1400                  | 16800  | 246,68   | 209,34 | 179,58 | 155,58 | 131,58 | 113,17 | 95,17  |
| 1410                  | 16920  | 250,01   | 212,68 | 182,08 | 158,08 | 134,08 | 115,17 | 97,17  |
| 1420                  | 17040  | 253,34   | 216,01 | 184,58 | 160,58 | 136,58 | 117,17 | 99,17  |
| 1430                  | 17160  | 256,68   | 219,34 | 187,08 | 163,08 | 139,08 | 119,17 | 101,17 |
| 1440                  | 17280  | 260,01   | 222,68 | 189,58 | 165,58 | 141,58 | 121,17 | 103,17 |
| 1450                  | 17400  | 263,34   | 226,01 | 192,08 | 168,08 | 144,08 | 123,17 | 105,17 |
| 1460                  | 17520  | 266,68   | 229,34 | 195,34 | 170,58 | 146,58 | 125,17 | 107,17 |
| 1470                  | 17640  | 270,01   | 232,68 | 198,68 | 173,08 | 149,08 | 127,17 | 109,17 |
| 1480                  | 17760  | 273,34   | 236,01 | 202,01 | 175,58 | 151,58 | 129,17 | 111,17 |
| 1490                  | 17880  | 276,68   | 239,34 | 205,34 | 178,08 | 154,08 | 131,17 | 113,17 |
| 1500                  | 18000  | 280,01   | 242,68 | 208,68 | 180,58 | 156,58 | 133,17 | 115,17 |
| 1510                  | 18120  | 280,28   | 246,01 | 212,01 | 183,08 | 159,08 | 135,17 | 117,17 |
| 1520                  | 18240  | 286,95   | 249,34 | 215,34 | 185,58 | 161,58 | 137,58 | 119,17 |
| 1530                  | 18360  | 293,61   | 252,68 | 218,68 | 188,08 | 164,08 | 140,08 | 121,17 |
| 1540                  | 18480  | 300,28   | 256,01 | 222,01 | 190,58 | 166,58 | 142,58 | 123,17 |
| 1550                  | 18600  | 306,95   | 259,34 | 225,34 | 193,08 | 169,08 | 145,08 | 125,17 |
| 1560                  | 18720  | 313,61   | 262,68 | 228,68 | 195,58 | 171,58 | 147,58 | 127,17 |
| 1570                  | 18840  | 320,28   | 266,01 | 232,01 | 198,08 | 174,08 | 150,08 | 129,17 |

# FICHE PRATIQUE

| Rémunération en euros |        | Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge |        |        |        |        |        |        |
|-----------------------|--------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| par mois              | par an | 0  | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      |
| 1580                  | 18960  | 326,95   | 269,34 | 235,34 | 201,34 | 176,58 | 152,58 | 131,17 |
| 1590                  | 19080  | 333,61   | 272,68 | 238,68 | 204,68 | 179,08 | 155,08 | 133,17 |
| 1600                  | 19200  | 340,28   | 276,01 | 242,01 | 208,01 | 181,58 | 157,58 | 135,17 |
| 1610                  | 19320  | 346,95   | 279,34 | 245,34 | 211,34 | 184,08 | 160,08 | 137,17 |
| 1620                  | 19440  | 353,61   | 282,68 | 248,68 | 214,68 | 186,58 | 162,58 | 139,17 |
| 1630                  | 19560  | 360,28   | 286,28 | 252,01 | 218,01 | 189,08 | 165,08 | 141,17 |
| 1640                  | 19680  | 366,95   | 292,95 | 255,34 | 221,34 | 191,58 | 167,58 | 143,58 |
| 1650                  | 19800  | 373,61   | 299,61 | 258,68 | 224,68 | 194,08 | 170,08 | 146,08 |
| 1660                  | 19920  | 380,28   | 306,28 | 262,01 | 228,01 | 196,58 | 172,58 | 148,58 |
| 1670                  | 20040  | 386,95   | 312,95 | 265,34 | 231,34 | 199,08 | 175,08 | 151,08 |
| 1680                  | 20160  | 393,61   | 319,61 | 268,68 | 234,68 | 201,58 | 177,58 | 153,58 |
| 1690                  | 20280  | 400,28   | 326,28 | 272,01 | 238,01 | 204,08 | 180,08 | 156,08 |
| 1700                  | 20400  | 406,95   | 332,95 | 275,34 | 241,34 | 207,35 | 182,58 | 158,58 |
| 1710                  | 20520  | 413,61   | 339,61 | 278,68 | 244,68 | 210,68 | 185,08 | 161,08 |
| 1720                  | 20640  | 420,28   | 346,28 | 282,01 | 248,01 | 214,01 | 187,58 | 163,58 |
| 1730                  | 20760  | 426,95   | 352,95 | 285,34 | 251,34 | 217,35 | 190,08 | 166,08 |
| 1740                  | 20880  | 433,61   | 359,61 | 288,68 | 254,68 | 220,68 | 192,58 | 168,58 |
| 1750                  | 21000  | 440,28   | 366,28 | 292,28 | 258,01 | 224,01 | 195,08 | 171,08 |
| 1760                  | 21120  | 446,95   | 372,95 | 298,95 | 261,34 | 227,35 | 197,58 | 173,58 |
| 1770                  | 21240  | 453,61   | 379,61 | 305,61 | 264,68 | 230,68 | 200,08 | 176,08 |
| 1780                  | 21360  | 460,28   | 386,28 | 312,28 | 268,01 | 234,01 | 202,58 | 178,58 |
| 1790                  | 21480  | 466,95   | 392,95 | 318,95 | 271,34 | 237,35 | 205,08 | 181,08 |
| 1800                  | 21600  | 473,61   | 399,61 | 325,61 | 274,68 | 240,68 | 207,58 | 183,58 |
| 1810                  | 21720  | 480,28   | 406,28 | 332,28 | 278,01 | 244,01 | 210,08 | 186,08 |
| 1820                  | 21840  | 489,18   | 412,95 | 338,95 | 281,34 | 247,35 | 213,35 | 188,58 |
| 1830                  | 21960  | 499,18   | 419,61 | 345,61 | 284,68 | 250,68 | 216,68 | 191,08 |
| 1840                  | 22080  | 509,18   | 426,28 | 352,28 | 288,01 | 254,01 | 220,01 | 193,58 |
| 1850                  | 22200  | 519,18   | 432,95 | 358,95 | 291,34 | 257,35 | 223,35 | 196,08 |
| 1860                  | 22320  | 529,18   | 439,61 | 365,61 | 294,68 | 260,68 | 226,68 | 198,58 |
| 1870                  | 22440  | 539,18   | 446,28 | 372,28 | 298,28 | 264,01 | 230,01 | 201,08 |
| 1880                  | 22560  | 549,18   | 452,95 | 378,95 | 304,95 | 267,35 | 233,35 | 203,58 |
| 1890                  | 22680  | 559,18   | 459,61 | 385,61 | 311,61 | 270,68 | 236,68 | 206,08 |
| 1900                  | 22800  | 569,18   | 466,28 | 392,28 | 318,28 | 274,01 | 240,01 | 208,58 |
| 1910                  | 22920  | 579,18   | 472,95 | 398,95 | 324,95 | 277,35 | 243,35 | 211,08 |
| 1920                  | 23040  | 589,18   | 479,61 | 405,61 | 331,61 | 280,68 | 246,68 | 213,58 |
| 1930                  | 23160  | 599,18   | 486,28 | 412,28 | 338,28 | 284,01 | 250,01 | 216,08 |
| 1940                  | 23280  | 609,18   | 495,18 | 418,95 | 344,95 | 287,35 | 253,35 | 219,35 |
| 1950                  | 23400  | 619,18   | 505,18 | 425,61 | 351,61 | 290,68 | 256,68 | 222,68 |
| 1960                  | 23520  | 629,18   | 515,18 | 432,28 | 358,28 | 294,01 | 260,01 | 226,01 |
| 1970                  | 23640  | 639,18   | 525,18 | 438,95 | 364,95 | 297,35 | 263,35 | 229,35 |
| 1980                  | 23760  | 649,18   | 535,18 | 445,61 | 371,61 | 300,68 | 266,68 | 232,68 |
| 1990                  | 23880  | 659,18   | 545,18 | 452,28 | 378,28 | 304,29 | 270,01 | 236,01 |
| 2000                  | 24000  | 669,18   | 555,18 | 458,95 | 384,95 | 310,96 | 273,35 | 239,35 |
| 2010                  | 24120  | 679,18   | 565,18 | 465,61 | 391,61 | 317,62 | 276,68 | 242,68 |
| 2020                  | 24240  | 689,18   | 575,18 | 472,28 | 398,28 | 324,29 | 280,01 | 246,01 |
| 2030                  | 24360  | 699,18   | 585,18 | 478,95 | 404,95 | 330,96 | 283,35 | 249,35 |
| 2040                  | 24480  | 709,18   | 595,18 | 485,61 | 411,61 | 337,62 | 286,68 | 252,68 |
| 2050                  | 24600  | 719,18   | 605,18 | 492,28 | 418,28 | 344,29 | 290,01 | 256,01 |
| 2060                  | 24720  | 729,18   | 615,18 | 501,18 | 424,95 | 350,96 | 293,35 | 259,35 |
| 2070                  | 24840  | 739,18   | 625,18 | 511,18 | 431,61 | 357,62 | 296,68 | 262,68 |
| 2080                  | 24960  | 749,18   | 635,18 | 521,18 | 438,28 | 364,29 | 300,01 | 266,01 |
| 2090                  | 25080  | 759,18   | 645,18 | 531,18 | 444,95 | 370,96 | 303,35 | 269,35 |

| Rémunération en euros |        | Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge |         |         |        |        |        |        |
|-----------------------|--------|--|---------|---------|--------|--------|--------|--------|
| par mois              | par an | 0  | 1       | 2       | 3      | 4      | 5      | 6      |
| 2100                  | 25200  | 769,18   | 655,18  | 541,18  | 451,61 | 377,62 | 306,68 | 272,68 |
| 2110                  | 25320  | 779,18   | 665,18  | 551,18  | 458,28 | 384,29 | 310,29 | 276,01 |
| 2120                  | 25440  | 789,18   | 675,18  | 561,18  | 464,95 | 390,96 | 316,96 | 279,35 |
| 2130                  | 25560  | 799,18   | 685,18  | 571,18  | 471,61 | 397,62 | 323,62 | 282,68 |
| 2140                  | 25680  | 809,18   | 695,18  | 581,18  | 478,28 | 404,29 | 330,29 | 286,01 |
| 2150                  | 25800  | 819,18   | 705,18  | 591,18  | 484,95 | 410,96 | 336,96 | 289,35 |
| 2160                  | 25920  | 829,18   | 715,18  | 601,18  | 491,61 | 417,62 | 343,62 | 292,68 |
| 2170                  | 26040  | 839,18   | 725,18  | 611,18  | 498,28 | 424,29 | 350,29 | 296,01 |
| 2180                  | 26160  | 849,18   | 735,18  | 621,18  | 507,18 | 430,96 | 356,96 | 299,35 |
| 2190                  | 26280  | 859,18   | 745,18  | 631,18  | 517,18 | 437,62 | 363,62 | 302,68 |
| 2200                  | 26400  | 869,18   | 755,18  | 641,18  | 527,18 | 444,29 | 370,29 | 306,01 |
| 2210                  | 26520  | 879,18   | 765,18  | 651,18  | 537,18 | 450,96 | 376,96 | 309,35 |
| 2220                  | 26640  | 889,18   | 775,18  | 661,18  | 547,18 | 457,62 | 383,62 | 312,68 |
| 2230                  | 26760  | 899,18   | 785,18  | 671,18  | 557,18 | 464,29 | 390,29 | 316,29 |
| 2240                  | 26880  | 909,18   | 795,18  | 681,18  | 567,18 | 470,96 | 396,96 | 322,96 |
| 2250                  | 27000  | 919,18   | 805,18  | 691,18  | 577,18 | 477,62 | 403,62 | 329,62 |
| 2260                  | 27120  | 929,18   | 815,18  | 701,18  | 587,18 | 484,29 | 410,29 | 336,29 |
| 2270                  | 27240  | 939,18   | 825,18  | 711,18  | 597,18 | 490,96 | 416,96 | 342,96 |
| 2280                  | 27360  | 949,18   | 835,18  | 721,18  | 607,18 | 497,62 | 423,62 | 349,62 |
| 2290                  | 27480  | 959,18   | 845,18  | 731,18  | 617,18 | 504,29 | 430,29 | 356,29 |
| 2300                  | 27600  | 969,18   | 855,18  | 741,18  | 627,18 | 513,85 | 436,96 | 362,96 |
| 2310                  | 27720  | 979,18   | 865,18  | 751,18  | 637,18 | 523,85 | 443,62 | 369,62 |
| 2320                  | 27840  | 989,18   | 875,18  | 761,18  | 647,18 | 533,85 | 450,29 | 376,29 |
| 2330                  | 27960  | 999,18   | 885,18  | 771,18  | 657,18 | 543,85 | 456,96 | 382,96 |
| 2340                  | 28080  | 1009,18  | 895,18  | 781,18  | 667,18 | 553,85 | 463,62 | 389,62 |
| 2350                  | 28200  | 1019,18  | 905,18  | 791,18  | 677,18 | 563,85 | 470,29 | 396,29 |
| 2360                  | 28320  | 1029,18  | 915,18  | 801,18  | 687,18 | 573,85 | 476,96 | 402,96 |
| 2370                  | 28440  | 1039,18  | 925,18  | 811,18  | 697,18 | 583,85 | 483,62 | 409,62 |
| 2380                  | 28560  | 1049,18  | 935,18  | 821,18  | 707,18 | 593,85 | 490,29 | 416,29 |
| 2390                  | 28680  | 1059,18  | 945,18  | 831,18  | 717,18 | 603,85 | 496,96 | 422,96 |
| 2400                  | 28800  | 1069,18  | 955,18  | 841,18  | 727,18 | 613,85 | 503,62 | 429,62 |
| 2410                  | 28920  | 1079,18  | 965,18  | 851,18  | 737,18 | 623,85 | 510,29 | 436,29 |
| 2420                  | 29040  | 1089,18  | 975,18  | 861,18  | 747,18 | 633,85 | 519,85 | 442,96 |
| 2430                  | 29160  | 1099,18  | 985,18  | 871,18  | 757,18 | 643,85 | 529,85 | 449,62 |
| 2440                  | 29280  | 1109,18  | 995,18  | 881,18  | 767,18 | 653,85 | 539,85 | 456,29 |
| 2450                  | 29400  | 1119,18  | 1005,18 | 891,18  | 777,18 | 663,85 | 549,85 | 462,96 |
| 2460                  | 29520  | 1129,18  | 1015,18 | 901,18  | 787,18 | 673,85 | 559,85 | 469,62 |
| 2470                  | 29640  | 1139,18  | 1025,18 | 911,18  | 797,18 | 683,85 | 569,85 | 476,29 |
| 2480                  | 29760  | 1149,18  | 1035,18 | 921,18  | 807,18 | 693,85 | 579,85 | 482,96 |
| 2490                  | 29880  | 1159,18  | 1045,18 | 931,18  | 817,18 | 703,85 | 589,85 | 489,62 |
| 2500                  | 30000  | 1169,18  | 1055,18 | 941,18  | 827,18 | 713,85 | 599,85 | 496,29 |
| 2510                  | 30120  | 1179,18  | 1065,18 | 951,18  | 837,18 | 723,85 | 609,85 | 502,96 |
| 2520                  | 30240  | 1189,18  | 1075,18 | 961,18  | 847,18 | 733,85 | 619,85 | 509,62 |
| 2530                  | 30360  | 1199,18  | 1085,18 | 971,18  | 857,18 | 743,85 | 629,85 | 516,29 |
| 2540                  | 30480  | 1209,18  | 1095,18 | 981,18  | 867,18 | 753,85 | 639,85 | 525,85 |
| 2550                  | 30600  | 1219,18  | 1105,18 | 991,18  | 877,18 | 763,85 | 649,85 | 535,85 |
| 2560                  | 30720  | 1229,18  | 1115,18 | 1001,18 | 887,18 | 773,85 | 659,85 | 545,85 |
| 2570                  | 30840  | 1239,18  | 1125,18 | 1011,18 | 897,18 | 783,85 | 669,85 | 555,85 |
| 2580                  | 30960  | 1249,18  | 1135,18 | 1021,18 | 907,18 | 793,85 | 679,85 | 565,85 |
| 2590                  | 31080  | 1259,18  | 1145,18 | 1031,18 | 917,18 | 803,85 | 689,85 | 575,85 |
| 2600                  | 31200  | 1269,18  | 1155,18 | 1041,18 | 927,18 | 813,85 | 699,85 | 585,85 |
| +10                   | +120   | +10  | +10     | +10     | +10    | +10    | +10    | +10    |



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.

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

## 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.

2018 VO IMPÔTS

# VO IMPÔTS 2018

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



## Ne déclarez pas 1€ de trop !

**HAUSSE DE LA CSG**  
Addition salée pour les retraités

**TAXE D'HABITATION**  
Suppression : êtes-vous concernés ?

**EMPLOI À DOMICILE**  
Crédit d'impôt pour tous

**PRÉLEVEMENT À LA SOURCE**  
Soyez prêts pour 2019

M 02930 - 5TH - 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