

## **Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective**

NOR MTRT1724786R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre du travail ;

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2017- du [date] d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;

Vu l'avis du Comité national de la négociation collective en date du [date] ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation des conditions de travail en date du [date] ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du [date] ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

### **Titre Ier : Place de la négociation collective**

#### **Chapitre 1 : Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, notamment accords de branche**

##### **Article 1**

1° L'article L. 2232-5 est complété par un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Sauf disposition contraire, les termes « convention de branche » désignent la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches.

2° L'article 2232-5-1 est ainsi modifié :

a) Les alinéas 1 et 2 de L. 2232-5-1 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La branche a pour missions :

« 1° de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles.

b) Le 2° de l'article L. 2232-5-1 est supprimé.

c) Le 3° devient le 2°

3° L'article L. 2232-11 est complété par un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Sauf disposition contraire, les termes « convention d'entreprise » désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement. »

4° Les articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article L. 2253-1 - La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

« 1° Les salaires minima hiérarchiques ;

« 2° Les classifications ;

« 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

« 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

« 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale » ;

« 6° Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code ;

« 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L.1242-8, L.1242-13, L.1244-3, L.1251-12, L.1251-35 et L.1251-36 du présent code ;

« 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L.1223-8 du présent code ;

« 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

« 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnés à l'article L. 1221-21 du code du travail.

« 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.

« Dans les matières énumérées au 1° à 11°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ».

« Article L.2253-2– Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

« 1° la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

« 2° l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

« 3° l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;

« 4° les primes pour travaux dangereux ou insalubres. »

« Article L. 2253-3 - Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L.2253-1 et L. 2253.2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique. »

## **Chapitre 2 : Dispositions propres aux petites entreprises**

### **Article 2**

L'article L. 2261-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou justifier des motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations.

## **Chapitre 3 : Harmonisation et simplification des conditions de recours et du contenu de certains accords collectifs**

### **Article 3**

I. - L'article L. 2254-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2254-2. – I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :

« - aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;

« - aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 ;

« - déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

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

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

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

« - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

« - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

« 3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place notamment un dispositif d'aménagement du temps du travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

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

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

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

« V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L.1233-11 à L.1233-15 applicables aux licenciements individuels pour motif économique ainsi qu'aux articles L.1234-1 à L.1234-11 et L.1234-14, L.1234-19 et L.1234-20.

« VI. - Le salarié peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. L'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et modalités définies par décret.

II. – La section III du chapitre II du titre II du livre deuxième de la première partie du présent code, les articles L. 2242-17 à L. 2242-19, L. 2254-3 à L. 2254-6, ainsi que le chapitre V du titre II du livre premier de la cinquième partie du présent code sont abrogés.

III. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° - A l'article L. 2323-15, les mots : « conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi » sont supprimés ;

2° - Au 1<sup>er</sup> alinéa du II. de l'article L. 3132-25-3, les mots : «,soit par un accord conclu dans les conditions mentionnées aux II à IV de l'article L. 5125-4 » sont supprimés.

IV. – A l'article L. 5544-1 du code des transports, la référence : « L. 1222-7 » est supprimée.

#### **Chapitre 4 : Contestation d'un accord collectif**

##### **Article 4**

Après l'article L. 2262-12 du code du travail, il est inséré trois articles ainsi rédigés :

«Article L. 2262-13 - Les conventions ou accords collectifs répondant aux règles de validité applicables à la date de conclusion sont présumés négociés et conclus conformément à la loi. Il appartient à celui qui conteste la validité d'une convention ou d'un accord collectif ou le déroulement de la négociation d'apporter la preuve que la convention ou l'accord n'a pas été négocié ou conclu conformément à la loi sauf dispositions légales contraires.

«Article L. 2262-14- Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter :

« 1° pour les accords d'entreprise, soit de la procédure de notification prévue à l'article L. 2231-5 à destination des organisations disposant d'une section syndicale, soit de la date de publicité de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 pour les salariés.

« 2° pour les accords de branche, de leur date de publicité prévue à l'article L. 2231-5-1 du présent code. Ce délai s'applique sans préjudice des articles L. 1233-24, L. 1235-7 et L. 1235-7-1 du code du travail.

« Article L. 2262-15 - En cas d'annulation judiciaire de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, le juge peut décider s'il apparait que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sans préjudice des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement. »

## **Chapitre 5 : Périodicité et contenu des consultations et négociations obligatoires**

### **Article 5**

A l'intitulé de la section 2 du chapitre II du titre II du livre II de la deuxième partie du code du travail, les mots « de la périodicité » sont remplacés par « du calendrier ».

Les dispositions de l'article L. 2222-3 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La convention ou l'accord collectif de travail définit le calendrier des négociations.

« Cette convention ou cet accord prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

### **Article 6**

Le chapitre I du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

#### **Section Première Ordre public**

Article L. 2241-1 - Une commission mixte est réunie dans les conditions prévues à l'article L. 2241-11 si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

#### **Section II Champ de la négociation collective**

Article L. 2241-2 – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut par des accords professionnels engagent à la demande d'une organisation professionnelle d'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré. L'accord conclu à l'issue de cette négociation précise :

1° Les thèmes des négociations ;

2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;

3° Le calendrier et les lieux des réunions ;

4° Les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;

5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans.

Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés à la section 3 peut fixer la périodicité de sa renégociation à l'issue d'une période qui ne peut excéder quatre ans.

### **Section III Dispositions supplétives**

#### **Sous-section 1 – Modalités de la négociation**

Article L. 2241-4 - A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-2, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent les négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L.2241-5 à L. 2241-15 et la négociation partielle prévue à l'article L. 2241-16

#### **Sous-section 2 – Négociation annuelle**

Article L. 2241-5 - Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Article L. 2241-6 - La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Article L. 2241-7 -Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

#### **Sous-section 3 – Négociation triennale**

##### **§ 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Article L.2241-8 - Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2241-5.

La négociation porte notamment sur :

- 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- 2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

### **§ 2 : Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

Article L. 2241-9 -Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie.

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Par ailleurs, les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16.

### **§ 3 : Travailleurs handicapés.**

Article L. 2241-10 - Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

### **§ 4 : Formation professionnelle et apprentissage.**

Article L. 2241-11-Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

1° Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 ;

2° Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;

3° Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

#### **Sous-section 4 – Négociation quinquennale**

##### **§ 1 : Classifications.**

Article L. 2241-12 -Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

##### **§ 2 : Epargne salariale.**

Article L. 2241-13 - Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les cinq ans, pour engager une

négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

### **Sous-section 5 : Dispositions communes à la négociation annuelle et à la négociation quinquennale.**

Article L. 2241-14 - Les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2241-5 et L. 2241-12 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L. 2241-15 - L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations annuelle et quinquennale fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article L. 2231-6.

En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, la commission mixte mentionnée à l'article L. 2261-20 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent ou se poursuivent les négociations prévues à l'article L. 2241-14.

### **Sous-section 6 Temps partiel**

Article L. 2241-16 - Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.».

## **Article 7**

Le chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

### **Section Première Ordre public**

Article L. 2242-1 - Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de la présente sous-section, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

Article L. 2242-2 - Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article L. 2242-3 : Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

## **Section II Champ de la négociation collective**

Article L. 2242-4 – Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, est engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

L'accord conclu à l'issue de cette négociation précise :

- 1° Les thèmes des négociations ;
- 2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
- 3° Le calendrier et les lieux des réunions ;
- 4° Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- 5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans.

Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés à la section 3 peut fixer la périodicité de sa renégociation à l'issue d'une période qui ne peut excéder quatre ans.

## **Section III Dispositions supplétives**

### **Sous-section 1 Modalités de la négociation obligatoire**

Article L. 2242-6 - A défaut d'accord prévu à l'article L. 2242-4, l'employeur engage, dans les entreprises mentionnées à ce même article :

- 1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;

3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-16, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

Article L. 2242-7 - Lors de la première réunion sont précisés :

1° Le lieu et le calendrier de la ou les réunions ;

2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise.

### **Sous -section 2 : Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

Article L. 2242-8 - La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;

3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;

4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Article L. 2242-9- L'employeur qui n'a pas rempli l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 et L. 2242-2 et L. 2242-6 à L. 2242-7 est soumis à une pénalité. Si aucun manquement relatif à cette obligation n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 10 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle. Si au moins un manquement relatif à cette obligation a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées au même article L. 241-13 au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives comprenant l'année du contrôle.

Lorsque l'autorité administrative compétente constate le manquement mentionné au premier alinéa, elle fixe le montant de la pénalité en tenant compte notamment des efforts constatés pour ouvrir les négociations, de la situation économique et financière de l'entreprise, de la gravité du manquement et des circonstances ayant conduit au manquement, dans des conditions fixées par décret.

La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale.

Le produit de la pénalité est affecté au régime général de sécurité sociale, selon les mêmes modalités que celles retenues pour l'imputation de la réduction mentionnée à l'article L. 241-13 du même code.

Article L. 2242-10 - La négociation prévue à l'article L. 2242-8 donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette obligation annuelle de négocier, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

### **Sous-section 3 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail**

Article L. 2242-11 -La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion

professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° bis de l'article L. 2323-8.

Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

En l'absence d'accord pris pour l'application de l'accord prévu à l'article L. 2242-4 ou, à défaut, de l'article L. 2242-6 et prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-8 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Article L. 2242-12 - Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant sur les objectifs et les mesures mentionnées au 2° de l'article L. 2242-11 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action mentionné au même 2°. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.

Article L. 2242-13 - L'autorité administrative se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité d'un accord ou d'un plan d'action aux dispositions de l'article L. 2242-12 formulée par un employeur.

Le silence gardé par l'autorité administrative, à l'issue d'un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, vaut rejet de cette demande.

La demande mentionnée au premier alinéa n'est pas recevable dès lors que les services chargés de l'application de la législation du travail ont engagé un contrôle sur le respect des dispositions de l'article L. 2242-12. Ces services informent l'employeur par tout moyen lorsque ce contrôle est engagé.

Lorsque l'entreprise est couverte par un plan d'action en application des dispositions de l'article L. 2242-11, la réponse établissant la conformité lie l'autorité administrative pour l'application de la pénalité prévue à l'article L. 2242-12 pendant la période comprise entre la date de réception de la réponse par l'employeur et le terme de la première année suivant le dépôt du plan d'action.

Article L. 2242-14 - La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants.

Article L2242-15 -La négociation prévue à l'article L. 2242-11 peut également porter sur la prévention de la pénibilité prévue au chapitre III du titre VI du livre Ier de la quatrième partie. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 4163-3, sous réserve du respect des autres dispositions prévues au même chapitre III.

#### **Sous -section 4 : Gestion des emplois et des parcours professionnels**

Article L. 2242-16 - Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2254-2.

2° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

3° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

4° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

5° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Article L. 2242-17 -La négociation mentionnée à l'article L. 2242-16 peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné au second alinéa de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des autres dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie.

Article L2242-18 -La négociation prévue à l'article L. 2242-16 peut également porter :

1° Sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 selon les modalités prévues à ce même article ;

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;

3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.

## **Titre II : Favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective**

### **Chapitre 1 : Modalités de négociation, de conclusion d'un accord collectif et de recours à la consultation des salariés**

#### **Article 8**

La sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail (partie législative) est remplacée par les dispositions suivantes :

« Sous-Section 3 - Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

« Paragraphe 1 : Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés

« Art. L. 2232-21 - Dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des

thèmes ouverts à la négociation collective prévus par le présent code, y compris dans les domaines faisant l'objet des dispositions contenues à l'article L. 2232-10-1.

« Art. L. 2232-22 - La validité de l'accord conclu en application de l'article L. 2232-21 est subordonnée à sa ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

« Faute d'approbation l'accord est réputé non écrit. »

« Paragraphe 2 : Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés

« Art. L. 2232-23 : Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 s'appliquent.

« Art. L. 2232-23-1 : I.- Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, , les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

« 1° Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. A cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

« 2° Soit par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

« Les accords ainsi négociés et conclus peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

« II.- La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Si cette condition n'est pas remplie, l'accord ou l'avenant de révision est réputé non écrit.

« La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret. Faute d'approbation, l'accord ou l'avenant de révision est réputé non écrit.

« Paragraphe 3 : Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif habituel est au moins 50 salariés

« Art. L.2232-24 : Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

« Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont 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.

« La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Si cette condition n'est pas remplie, l'accord ou l'avenant de révision est réputé non écrit.

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

« Cette négociation ne porte 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, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

« La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Si cette condition n'est pas remplie, l'accord ou l'avenant de révision est réputé non écrit.

« Art. L. 2232-25-1 : Pour l'application des articles L. 2232-24 et L. 2232-25, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

« Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24.

« A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même article L. 2232-24 ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article L. 2232-25.

« Art. L. 2232-26 : Dans les entreprises dont l'effectif habituel est supérieur à cinquante salariés dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

« 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.

« Le présent article s'applique 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 accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement du présent article peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

« L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Paragraphe 4 : Conditions de négociation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

« Art. L. 2232-27 : Pour l'application des articles L. 2232-23 et L. 2232-26, chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« Le temps passé aux négociations prévues aux articles L. 2232-23, L. 2232-24 et L. 2232-25 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique appelé à participer à une négociation en application des articles L. 2232-23, L. 2232-24 et L. 2232-25 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire

« Art. L. 2232-28 : Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.

« Art. L2232-29 : La négociation entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

« 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

« 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

« 3° Concertation avec les salariés ;

« 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

« Par ailleurs, les informations à remettre aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

« Art. L. 2232-29-1 : Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

« Art. L. 2232-29-2 : Pour l'application de la présente sous-section, le calcul de l'effectif se fait selon les modalités définies à l'article L. 2322-2. »

## Article 9

Après le Chapitre IV du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail, il est créé un chapitre IV bis ainsi rédigé :

« Chapitre IV bis – observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

« Art. L. 2234-4 - Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social tripartite est institué au niveau départemental par décision de l'autorité administrative compétente. Il favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés du département.

« Art. L. 2234-5 - L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social est composé :

1° de membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel. Chaque organisation répondant à ces critères dispose d'un siège au sein de l'Observatoire ;

2° de représentants de l'autorité administrative compétente dans le département.

« Il est présidé successivement par une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs remplissant la condition d'activité réelle.

« Le secrétariat est assuré par l'autorité administrative compétente dans le département.

« Art. L. 2234-6 - L'Observatoire exerce les missions suivantes :

« 1° Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département ;

« 2°; Il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation.

« 3° Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.»

« Art. L. 2234-7 - Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application de la présente partie et notamment les conditions de désignation des membres. »

### **Chapitre 3 : Modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords**

#### **Article 10**

I. – L'article L. 2232-12 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations. »

2° Au troisième alinéa, après les mots « à compter de cette demande » sont insérés les mots « ou de l'initiative de l'employeur ».

3° Le quatrième alinéa est complété par les mots : « Ce protocole est valide dès lors qu'il est signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants. ;

II. – L'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° Le douzième alinéa est complété par les mots : « Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations signataires. »

2° Au treizième alinéa, après les mots « à compter de cette demande » sont insérés les mots « ou de l'initiative de l'employeur ».

3° Le quatorzième alinéa est complété par les mots : « Ce protocole est valide dès lors qu'il est signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant

recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisation représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

III. Le IX. de l'article 21 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est ainsi modifié :

Au deuxième alinéa, les mots : « 1er septembre 2019 » sont remplacés par les mots : « 1er mai 2018 ».

#### **Chapitre 4 : Accélération de la procédure de restructuration des branches professionnelles**

##### **Article 11**

« Au IV de l'article 25 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les mots « trois ans » sont remplacés par les mots « vingt-quatre mois ».

« Le IV de l'article 25 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, est complété par les mots « et celles comptant moins de 5 000 salariés.

« Au V de l'article 25 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les mots « trois ans » sont remplacés par les mots « vingt-quatre mois ».

#### **Titre III : Autres dispositions**

##### **Article 12**

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est abrogé.

Les VI et VII de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels sont abrogés.

##### **Article 13**

Les dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail, dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, s'appliquent aux conventions ou accords conclus postérieurement à sa date d'entrée en vigueur. Lorsqu'une instance a été introduite avant l'entrée en vigueur de la

présente ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

#### **Article 14**

I- Dans les matières mentionnées à l'article L.2253-2 dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si les parties confirment, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, leur portée au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

II- Dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du code du travail, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social continuent de produire effet si les parties confirment, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, leur portée au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

III L'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social est abrogé.

IV Pour l'application de l'article L. 2253-3, les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets à compter de la publication présente ordonnance.

#### **Article 15**

Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **Article 16**

Le Premier ministre et la ministre du travail sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

**Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales**

NOR MTRT1724786R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre du travail ;

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2017- du [date d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social] ;

Vu l'avis du comité national de la négociation collective en date du [date] ;

Vu l'avis du conseil d'orientation des conditions de travail en date du [date] ;

Vu l'avis du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du [date] ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

**Titre Ier : Fusion des institutions représentatives du personnel et amélioration de l'association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur**

Article 1

Les titres I et II du livre III de la deuxième partie et le titre I du livre VI de la quatrième partie sont remplacés par les dispositions suivantes :

*Partie II*  
*LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL*

Livre III  
LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Titre Ier  
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Chapitre Ier

## CHAMP D'APPLICATION

### Article L. 2311-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés aux 1° et 2° et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'Etat, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.

### Article L. 2311-2

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

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

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

## Chapitre II ATTRIBUTIONS

### Section 1 Dispositions générales

### Article L. 2312-1

Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de cinquante salariés sont définies par la section 2 du présent chapitre.

Les attributions du comité social et économique des entreprises d'au moins cinquante salariés sont définies par la section 3 du présent chapitre.

### Article L. 2312-2

Lorsque du franchissement du seuil de cinquante salariés à l'issue des élections, le comité social et économique exerce toutes les attributions prévues au présent chapitre. Toutefois, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter de ce franchissement pour se conformer à l'intégralité des obligations récurrentes d'information et de consultation prévues à la section 3. Le seuil de cinquante salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant douze mois consécutifs.

#### Article L. 2312-3

Lors de son renouvellement, le comité social et économique applique exclusivement les attributions prévues à la section 2 et cesse d'exercer les attributions prévues à la section 3 lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant douze mois.

#### Article L. 2312-4

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives aux attributions du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

### Section 2

#### Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés

#### Article L. 2312-5

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

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

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

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

#### Article L. 2312-6

Outre les salariés, les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique sont étendues :

1° Aux travailleurs au sens de l'article L. 4111-5, en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

2° Aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;

3° Aux salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles :

a) L. 1251-18 en matière de rémunération ;

b) L. 1251-21 à L. 1251-23 en matière de conditions de travail ;

c) L. 1251-24 en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

#### Article L. 2312-7

Les travailleurs conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

### Section 3

#### Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

##### *Sous-section 1*

##### *Attributions générales*

#### Article L. 2312-8

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

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

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs;

2° La modification de son organisation économique ou juridique;

3° La durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle;

4° L'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

#### Article L. 2312-9

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

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

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

3° peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

#### Article L. 2312-10

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité compétent, si ce dernier le souhaite.

### *Sous-section 2* *Modalité d'exercice des attributions générales*

#### Article L. 2312-11

Le comité exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression collective des salariés et aux délégués syndicaux.

#### Article L. 2312-12

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Il procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

#### Article L. 2312-13

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique, sauf, en application de l'article L. 2312-49, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité.

Les entreprises ayant conclu un accord dans des domaines prévus par la présente section ne sont pas soumises, dans ces domaines, à l'obligation de consultation du comité social et économique.

#### Article L. 2312-14

Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

#### Article L. 2312-15

Sauf dispositions législatives spéciales, l'accord défini à l'article L. 2312-35 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité social et économique central, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité social et économique ou, le cas échéant, du comité social et économique central sont rendus dans le cadre des consultations prévues au présent code.

Ces délais permettent au comité social et économique ou, le cas échéant, au comité central d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 2312-30, le comité ou, le cas échéant, le comité central, est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

#### Article L. 2312-16

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

*Sous-section 3*  
*Consultations et informations récurrentes*

*Paragraphe 1*  
*Ordre public*

Article L. 2312-17

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

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article L. 2312-18

Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

Les consultations du comité social et économique pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.

*Paragraphe 2*  
*Champ de la négociation*

Article L. 2312-19

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, le comité économique et social, peut définir:

1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-33 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations;

2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-28, qui ne peut être inférieur à six ;

3° les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et le cas échéant, leur articulation.

Il peut également prévoir la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-33.

La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans.

#### Article L. 2312-20

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

1° A chaque comité social et économique du groupe, qui reste consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;

2° A l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe, définie à l'article L. 2331-1.

#### Article L. 2312-21

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, le comité économique et social, définit :

1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ;

2° Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L. 2242-4 ou à l'article L. 2242-6 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à la sous-section 3.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et le cas échéant aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier du présent article, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

### *Paragraphe 3 Dispositions supplétives*

#### Article L. 2312-22

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-35, le comité social et économique est consulté chaque année sur :

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

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

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

Les consultations prévues au 1° et 2° sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve des dispositions de l'article L. 2312-36. La consultation prévue au 3° est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

#### Article L. 2312-23

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-37, la base de données économiques et sociales est mise en place dans les conditions définies au sous-paragraphes 4.

#### *Sous-paragraphes 1* *Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise*

#### Article L. 2312-24

Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues au présent article.

#### *Sous-paragraphes 2* *Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise*

#### Article L. 2312-25

La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

La consultation sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts est intégrée dans la présente consultation. L'avis du comité social et économique est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. Lorsque le comité constate que tout ou

partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément au code général des impôts, il peut demander des explications selon les modalités prévues aux articles L. 2312-61 et L. 2312-62.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-37 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 :

1° Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;

2° Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, notamment le rapport de gestion prévu à l'article L. 225-102-1 du code de commerce qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles L. 225-100 à L. 225-102-2, L. 225-108 et L. 225-115 à L. 225-118 du code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes. Le conseil peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise ;

3° Pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du même code, les documents établis en application du même article L. 251-13 et des articles L. 232-3 et L. 232-4 dudit code. Ces documents sont réputés confidentiels, au sens de l'article L. 2315-4 du présent code ;

4° Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ;

5° Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

### *Sous-paragraphe 3*

#### *Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi*

#### Article L. 2312-26

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-37 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4:

1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre

et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 1° bis de l'article L. 2312-52, ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article L. 2242-11 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;

5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :

a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;

b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 ;

c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ;

e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue à l'article aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

6° Les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention prévus à l'article L. 2312-43 ;

7° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

8° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;

9° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11.

10° Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

#### Article L. 2312-27

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au comité social et économique :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement.

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

#### Article L. 2312-28

Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2311-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2312-51, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue au 3° de l'article L. 2312-33 porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'effectif compte au moins trois cents salariés. A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-37 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4, les données relatives à ce bilan social.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, le comité social et économique d'établissement est consulté sur le bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif est au moins de trois cents salariés.

#### Article L. 2312-29

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés conformément aux dispositions de l'article L.2312-50, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée. Le deuxième bilan peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

#### Article L. 2312-30

Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

#### Article L. 2312-31

Les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Elles sont mises à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 avec l'avis du comité social et économique dans un délai de quinze jours à compter de la réunion de ce dernier.

#### Article L. 2312-32

Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du comité social et économique prévu à l'article L. 2312-28 est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents prévus aux articles L. 225-108 et L. 225-115 du code de commerce.

#### Article L. 2312-33

Le bilan social sert de base à l'application des dispositions de l'article L. 6331-12 ainsi que de celles qui prévoient l'établissement de programmes annuels de formation.

#### Article L. 2312-34

Le seuil de trois cents salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité social et économique qui en découlent.

#### Article L. 2312-35

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues au présent paragraphe.

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions des articles L. 2312-44 à L. 2312-49 dans les entreprises tenues de constituer un comité social et économique ou des organismes de représentation

du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles du code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

Ces décrets sont pris après avis des organisations syndicales représentatives dans les entreprises intéressées.

Le nombre et la teneur de ces informations sont adaptés à la taille de l'entreprise et de l'établissement par arrêté du ou des ministres compétents.

Certaines branches d'activité peuvent être dotées, dans les mêmes formes, de bilans sociaux spécifiques.

#### *Sous-paragraphe 4* *La base de données économiques et sociales*

##### Article L. 2312-36

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-37, une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

1° bis Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;

2° Fonds propres et endettement ;

3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

4° Activités sociales et culturelles ;

5° Rémunération des financeurs ;

6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

7° Sous-traitance ;

8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être

enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

*Sous-section 4*  
*Consultations et informations ponctuelles*

*Paragraphe 1*  
*Ordre public*

Article L. 2312-37

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

- 1° Moyens de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre;
- 2° Restructuration et compression des effectifs;
- 3° Licenciement collectif pour motif économique ;
- 5° Offre publique d'acquisition ;
- 6° les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

*Sous-paragraphe 1*  
*Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés*

Article L. 2312-38

Le comité social et économique est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

*Sous-paragraphe 2*  
*Restructuration et compression des effectifs*

Article L. 2312-39

Le comité social et économique est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs.

Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Cet avis est transmis à l'autorité administrative.

*Sous-paragraphe 3*  
*Licenciement collectif pour motif économique*

Article L. 2312-40

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, les délégués du personnel sont consultés dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie.

*Sous-paragraphe 4*  
*opération de concentration*

Article L. 2312-41

Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à l'article L. 430-1 du code de commerce, l'employeur réunit le comité social et économique au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française en application de l'article L. 430-3 du même code, soit de la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

Au cours de cette réunion, le comité social et économique ou la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles 2315-77 et suivants. Dans ce cas, le comité ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.

Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites lorsque le comité social et économique se réunit suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition en application des dispositions du sous-paragraphe 5.

*Sous-paragraphe 5*  
*Offre publique d'acquisition*

Article L. 2312-42

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur comité social et économique respectif pour l'en informer.

L'employeur auteur de l'offre réunit le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2312-66.

Au cours de la réunion du comité social et économique de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non. Le comité social et économique décide s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et désigner un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2315-77 et suivants. Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

Article L. 2312-43

L'audition de l'auteur de l'offre mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 2312-42 se tient dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au comité social et économique sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en œuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.

Le comité social et économique peut se faire assister de l'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa du même article L. 2312-42.

#### Article L. 2312-44

L'auteur de l'offre adresse au comité social et économique qui en fait l'objet, dans les trois jours suivant sa publication, la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier.

#### Article L. 2312-45

L'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa de l'article L. 2312-59 établit un rapport qui évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de l'offre envisage d'appliquer à la société objet de l'offre, ainsi que les répercussions de leur mise en œuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette dernière société. Il dispose d'un délai de trois semaines à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

#### Article L. 2312-46

I.- Préalablement à l'avis motivé rendu par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sur l'intérêt de l'offre et sur les conséquences de celle-ci pour la société visée, ses actionnaires et ses salariés, le comité social et économique faisant l'objet de l'offre est réuni et consulté sur le projet d'offre. Au cours de cette réunion, il examine le rapport établi par l'expert-comptable en application de l'article L. 2312-62 et peut demander la présence de l'auteur de l'offre.

Le comité social et économique émet son avis dans un délai d'un mois à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition. En l'absence d'avis dans ces délais, il est réputé avoir été consulté.

L'avis du comité social et économique ainsi que le rapport de l'expert-comptable sont reproduits dans la note en réponse établie par la société faisant l'objet de l'offre ou, s'il y a lieu, dans la note d'information commune établie par l'auteur de l'offre et la société faisant l'objet de l'offre.

II.- Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés en dernier ressort pour qu'il ordonne la communication, par la société faisant l'objet de l'offre et par l'auteur de l'offre, des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité social et économique pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux

informations nécessaires à la formulation de l'avis du comité social et économique, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa du I, sauf lorsque ces difficultés résultent d'une volonté manifeste de retenir ces informations de la part de la société faisant l'objet de l'offre.

#### Article L. 2312-47

A la demande de l'employeur auteur de l'offre, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre peut réunir son comité social et économique dans les deux jours ouvrables suivant l'annonce de cette offre. Les articles L. 2312-59 à L. 2312-63 s'appliquent. Les délais prévus à ces mêmes articles courent à compter de l'annonce de l'offre.

En cas de modification significative des informations présentées au comité social et économique entre l'annonce et le dépôt de l'offre, l'avis rendu, le cas échéant, par le comité social et économique est caduc. Ce dernier est réuni dans les deux jours suivant le dépôt de l'offre et rend un avis dans les conditions prévues auxdits [articles L. 2312-59 à L. 2312-63].

#### Article L. 2312-48

La société ayant déposé une offre et dont l'employeur, ou le représentant qu'il désigne parmi les mandataires sociaux ou les salariés de l'entreprise, ne se rend pas à la réunion du comité social et économique à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-63, ne peut exercer les droits de vote attachés aux titres de la société faisant l'objet de l'offre qu'elle détient ou viendrait à détenir. Cette interdiction s'étend aux sociétés qui la contrôlent ou qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce.

Une sanction identique s'applique à l'auteur de l'offre, personne physique, qui ne se rend pas à la réunion du comité social et économique à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-63.

La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le comité social et économique de la société faisant l'objet de l'offre.

La sanction est également levée si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du comité social et économique dans les quinze jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué.

#### Article L. 2312-49

Par dérogation à l'article L. 2312-13, l'employeur qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de consulter le comité social et économique avant ce lancement.

En revanche, il réunit le comité social et économique dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre, ou de l'annonce de l'offre dans le cas prévu à l'article L. 2312-64 en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

#### Article L. 2312-50

Si l'offre publique d'acquisition est déposée par une entreprise dépourvue de comité social et économique, l'employeur en informe directement les salariés. De même, à défaut de comité social et économique dans l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur de cette entreprise en informe directement les salariés. Dans ce cas et dans les trois jours suivant la publication de la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier, l'auteur de l'offre la transmet à l'employeur faisant l'objet de l'offre qui la transmet lui-même aux salariés sans délai.

#### Article L. 2312-51

Si, à l'issue de l'offre publique, l'auteur de l'offre a acquis le contrôle de l'entreprise faisant l'objet de l'offre au sens des articles L. 233-1, L. 233-3 et L. 233-16 du code de commerce, il rend compte au comité social et économique de cette société, au cours du sixième, du douzième et du vingt-quatrième mois suivant la clôture de l'offre, de la manière dont il a mis en œuvre les déclarations d'intention et, le cas échéant, les engagements qu'il a pris auprès du comité social et économique, dans le cadre des auditions prévues aux articles L. 2312-60 et L. 2312-63 du présent code, en matière d'emploi, de maintien des sites d'activité et de localisation des centres de décision exprimés dans la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier.

#### Article L. 2312-52

Les articles L. 2312-62 à L. 2312-68 du présent code ne s'appliquent pas aux offres mentionnées aux articles L. 225-207 et L. 225-209 du code de commerce ou lorsque la société fait l'objet d'une offre publique engagée par des entités, agissant seules ou de concert au sens de l'article L. 233-10 du même code, détenant plus de la moitié du capital ou des droits de vote de la société faisant l'objet de l'offre.

### *Sous-paragraphe 6*

#### *Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire*

#### Article L. 2312-53

Le comité social et économique est informé et consulté :

1° Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;

2° Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles L. 623-3 et L. 626-8 du code de commerce ;

3° Lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L. 631-17, L. 631-18, L. 631-19 et L. 631-22 du code de commerce ;

4° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L. 641-1 (I), L. 641-4, L. 641-10, troisième alinéa, L. 642-5, dernier alinéa, et L. 642-9, deuxième alinéa, du code de commerce.

En cas de licenciements économiques prononcés dans les cas prévus aux 3° et 4°, le comité est réuni et consulté dans conditions prévues à l'article L. 1233-58 du présent code.

#### Article L. 2312-54

La ou les personnes désignées par le comité social et économique, selon les dispositions de l'article L. 661-10 du code de commerce, sont entendues par la juridiction compétente :

1° Lors d'une procédure de sauvegarde dans les situations prévues aux articles L. 621-1, L. 622-10, L. 626-9 et L. 626-26 du code de commerce ;

2° Lors d'une procédure de redressement judiciaire dans les situations et conditions prévues aux articles L. 631-7, L. 631-15 (II), L. 631-19 (I) et L. 631-22 du code de commerce ;

3° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire dans les situations prévues aux articles L. 642-5, premier alinéa, L. 642-6, L. 642-13 et L. 642-17 du code de commerce.

### *Paragraphe 2 Champ de la négociation*

#### Article L. 2312-55

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut définir :

1° Le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L. 2312-53 dans le respect des dispositions du paragraphe 1 de la présente sous-section ;

2° les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;

3° les délais dans lesquels les avis du comité mentionnés à l'article L. 2312-31 sont rendus.

Les deuxième et troisième alinéas du présent article ne sont pas applicables en cas d'accord collectif portant plan de départ volontaire visé aux articles L. 1237-19 et suivants.

#### Article L. 2312-56

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles mentionnées à l'article L. 2312-53 sont effectuées au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

1° A chaque comité social et économique des entreprises du groupe, qui reste consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise ;

2° A l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe, définie à l'article L. 2331-1.

### *Paragraphe 3 Dispositions supplétives*

#### *Sous-paragraphe 1 Information remise lors de la mise en place*

#### Article L. 2312-57

A défaut d'accord, un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

- 1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- 2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- 3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
- 4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

*Sous-paragraphe 2*  
*Restructuration et compression des effectifs*

Article L. 2312-58

A défaut d'accord, lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité social et économique est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante.

Le comité social et économique de cette dernière, en est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

*Sous-section 5*  
*Droits d'alerte*

*Paragraphe 1*  
*Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes*

Article L. 2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

*Paragraphe 2*  
*Alerte en cas de danger grave et imminent*

Article L. 2312-60

Le membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4.

*Paragraphe 3*  
*Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*

Article L. 2312-61

Lorsque le comité social et économique constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 quater C du code général des impôts, la demande d'explications prévue à l'article L. 2312-13 est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité.

Si le comité n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.

Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional, créé par le IV de l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

Article L. 2312-62

Au vu du rapport prévu à l'article L. 2312-26, le comité social et économique peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité.

Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.

*Paragraphe 4*  
*Droit d'alerte économique*

Article L. 2312-63

Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil.

Si le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L.2315-44.

Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

#### Article L. 2312-64

Le comité social et économique ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2313-121 convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité social et économique.

Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article L. 2312-79. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

#### Article L. 2312-65

Le rapport du comité social et économique ou de la commission économique conclut en émettant un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Au vu de ce rapport, le comité social et économique peut décider, à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.

#### Article L. 2312-66

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée.

Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité social et économique a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du comité.

#### Article L. 2312-67

Les informations concernant l'entreprise communiquées en application du présent paragraphe ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

#### Article L. 2312-68

A défaut de la consultation prévue à l'article L. 2312-41, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

#### Article L. 2312-69

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-37 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 du présent paragraphe, des informations sur :

- 1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
  - 2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de ces informations.

#### Article L. 2312-70

Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité social et économique ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

#### Article L. 2312-71

Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

Sans préjudice des compétences qu'elle détient en vertu des articles L. 8112-1 et suivants et de l'article L. 8113-7, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à L. 8112-1 adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à L. 8112-1. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met

en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

*Sous-section 6*  
*Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés*

Article L. 2312-72

Dans les sociétés, deux membres de la délégation du personnel du comité social et économique et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Dans les sociétés où sont constitués trois collèges électoraux, en application de l'article L. 2314-10, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres. Deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Article L. 2312-73

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les vœux du comité social et économique au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

Article L. 2312-74

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, à l'exception de celles qui figurent à l'annexe III de cette loi et dans les sociétés relevant du I de l'article 7 de l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique, la représentation du comité social et économique auprès du conseil d'administration ou de surveillance est assurée par le secrétaire du comité ou de l'organe qui en tient lieu.

Article L. 2312-75

Dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné par les salariés au titre des articles L. 225-27, L. 225-27-1, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 du code de commerce, la représentation du comité social et économique auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité social et économique désigné par ce dernier.

#### Article L. 2312-76

Dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts précisent l'organe social auprès duquel les membres de la délégation du personnel du comité social et économique exercent les droits définis par la présente sous-section.

#### Article L. 2312-77

Dans les sociétés, le comité social et économique peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence.

Il peut également requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées.

Deux membres du conseil, désignés par le comité social et économique et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, ou les personnes mentionnées aux articles L. 2312-90 et L. 2312-91 peuvent assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

### *Sous-section 7*

#### *Attributions en matière d'activités sociales et culturelles*

### *Paragraphe 1*

#### *Attributions générales*

#### Article L. 2312-78

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des conseils sociaux et économiques et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

#### Article L. 2312-79

Les salariés sont informés de la politique de l'entreprise concernant ses choix de mécénat et de soutien aux associations et aux fondations.

#### Article L. 2312-80

Le comité social et économique assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement.

Il émet également un avis sur la conclusion des conventions, prévues à l'article L. 221-8 du code du sport, destinées à faciliter l'emploi d'un sportif, arbitre ou juge de haut niveau et sa reconversion professionnelle.

*Paragraphe 2*  
*Financement.*

Article L. 2312-81

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.

Article L. 2312-82

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2313-102.

La répartition de la contribution entre les comités d'établissement est fixée par un accord d'entreprise. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

Article L. 2312-83

Pour l'application du présent paragraphe, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou L. 744-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article L. 2312-84

En cas de reliquat budgétaire les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement. Il peuvent également, et dans la limite de 1 %, décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Chapitre III  
MISE EN PLACE ET SUPPRESSION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Section 1  
Détermination du périmètre de mise en place du comité social et économique

*Sous-section 1  
Mise en place au niveau de l'entreprise*

*Paragraphe 1  
Périmètre de la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement*

Article L. 2313-1

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

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.

Article L. 2313-2

Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article L. 2313-3

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article L. 2313-4

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Article L. 2313-5

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux..

#### Article L. 2313-6

La perte de la qualité d'établissement distinct dans les cas prévus aux articles L. 2313-2, à L. 2313-4, emporte la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, ou à défaut d'accord d'entreprise, un accord entre l'employeur et le comité social et économique concerné permet aux membres de la délégation du personnel du comité d'achever leur mandat.

#### *Paragraphe 2*

#### *Les commissions santé, sécurité et conditions de travail*

#### Article L. 2313-7

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe le nombre et le cadre de mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail notamment dans les cas mentionnés aux articles L. 2313-10 et L. 2313-11.

L'accord définit également :

1° le nombre de membres de la ou des commissions ;

2° les modalités de leur désignation ;

3° les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique;

4° leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation et de formation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;

5° les modalités de leur formation conformément aux dispositions de la sous-section 6 de la section 1 du chapitre V;

6 le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.

L'accord peut également définir les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du comité social et économique à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les personnes mentionnées aux articles L. 2314-12, L. 2315-24 et L. 2315-25 sont informées et invitées aux réunions de la commission.

#### Article L. 2313-8

En l'absence d'accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2313-2, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer les modalités de mise en place de la ou les commissions santé, sécurité et conditions de travail définies à l'article L. 2313-7.

#### Article L. 2313-9

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-8, l'employeur met en place la ou les commissions santé, sécurité et conditions de travail conformément aux articles L. 2313-10 et L. 2313-11.

Le fonctionnement des commissions santé, sécurité et conditions de travail est défini au paragraphe 2 de la sous-section 6 de la section 3 du chapitre V.

#### Article L. 2313-10

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans:

- 1° les entreprises d'au moins trois cent salariés;
- 2° les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;
- 3° les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

Les membres de cette commission sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du comité, par une délibération adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32.

#### Article L. 2313-11

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

### *Paragraphe 3 Les représentants de proximité*

#### Article L. 2313-12

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

L'accord définit également :

- 1° le nombre de représentants de proximité;
- 2° les attributions des représentants de proximité;
- 3° les modalités de leur désignation ;
- 4° leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions. ;

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

### *Sous-section 2*

#### *Mise en place du comité social et économique au niveau de l'unité économique et sociale*

##### Article L. 2313-13

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins onze salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place par accord ou par décision de justice ainsi que, le cas échéant, les commissions santé, sécurité et conditions de travail et les représentants de proximité selon les modalités prévues par la sous-section 1.

### *Sous-section 3*

#### *Mise en place du comité social et économique interentreprises*

##### Article L. 2313-14

Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un comité social et économique interentreprises.

L'accord définit :

- 1° Le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
- 2° Les modalités de leur élection ou désignation ;
- 3° Les attributions du comité social et économique interentreprises ;
- 3° Les modalités de fonctionnement du comité social et économique interentreprises.

L'accord collectif peut également décider que dans les entreprises d'au moins onze salariés du site ou de la zone ayant mis en place un comité social et économique, un membre de la délégation du personnel de chaque comité social et économique participe aux réunions mensuelles.

## Section 2

### Suppression du comité social et économique

##### Article L. 2313-15

A l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois.

Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'article L. 2311-2 sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

## Chapitre IV

## COMPOSITION, ELECTIONS ET MANDAT

### Section 1 Composition

#### Article L. 2314-1

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire .

Le nombre de membres peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314 6.

#### Article L. 2314-2

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15.

#### Article L. 2314-3

Assistent avec voix consultative aux réunions prévues aux alinéas 4 et 5 de l'article L. 2315-28 sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail :

1° Le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;

2° Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités ;

1° Aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail, . dans les entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 2313-10 ;

2° A l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique, aux réunions de ce comité mentionnées au 4 de l'article L. 2315-28 ;

3° Aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné une incapacité de travail ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel d'au moins huit jours.

## Section 2 Election

### *Sous-section 1 Organisation des élections*

#### Article L. 2314-4

Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2311-2, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion.

#### Article L. 2314-5

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Par dérogation aux alinéas 1 et 2, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées au même alinéa à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4.

Le salarié bénéficie de la protection prévue par le présent code à compter de la date de notification de sa candidature à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

#### Article L. 2314-6

Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

#### Article L. 2314-7

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

#### Article L. 2314-8

En l'absence de comité social et économique, l'employeur engage la procédure définie à l'article L. 2314-5 à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de cette demande.

Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir que dans un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal.

#### Article L. 2314-9

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur.

L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à l'autorité administrative. Cette dernière communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

#### Article L. 2314-10

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collègue électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-28 pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

### *Sous-section 2 Collèges électoraux*

#### Article L. 2314-11

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

#### Article L. 2314-12

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 2314-10.

L'accord est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

#### Article L. 2314-13

Dans les collèges électoraux, la répartition du personnel et la répartition des sièges font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2314-11, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2314-10.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

#### Article L. 2314-14

Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges dans les collèges électoraux.

#### Article L. 2314-15

Des dispositions sont prises par accord préélectoral, conclu conformément à l'article L. 2314-6, pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

#### Article L. 2314-16

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2314-11 et L. 2314-12, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord préélectoral, conclu conformément à l'article L. 2314-6 en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

#### Article L. 2314-17

Lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide de mettre en place un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté, et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

### *Sous-section 3 Electorat et éligibilité*

#### Article L. 2314-18

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

#### Article L. 2314-19

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

#### Article L. 2314-20

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

#### Article L. 2314-21

Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

#### Article L. 2314-22

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies à l'article L. 2314-19 et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitaient plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission.

#### Article L. 2314-23

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

#### Article L. 2314-24

Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés en portage salarial satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2314-20 et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise.

#### Article L. 2314-25

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

*Sous-section 4*  
*Mode de scrutin et résultat des élections*

Article L. 2314-26

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Article L. 2314-27

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Article L. 2314-28

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

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

Article L. 2314-29

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

*Sous-section 5*

## *Représentation équilibrée des femmes et des hommes*

### Article L. 2314-30

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-28 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

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

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

### Article L. 2314-31

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

## *Sous-section 6 Contestations*

### Article L. 2314-32

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-29, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-29 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article

L. 2314-29 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Le cas échéant, il est fait application des dispositions de l'article L. 2314-9 du code du travail.

### Section 3 Durée et fin du mandat

#### Article L. 2314-33

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

Sauf si l'accord prévu à l'article L.2314-5 en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

#### Article L. 2314-34

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314 32, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité comprise entre deux et quatre ans.

#### Article L. 2314-35

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification mentionnée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique intéressé.

#### Article L. 2314-36

Tout membre de la délégation du personnel du comité social et économique peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a

présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient.

#### Article L. 2314-37

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

## Chapitre V FONCTIONNEMENT

### Section 1 Dispositions communes

#### *Sous-section 1 Dispositions générales*

#### Article L. 2315-1

Les conditions de fonctionnement du comité social et économique doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

#### Article L. 2315-2

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

#### Article L. 2315-3

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur..

#### Article L. 2315-4

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité social et économique peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

#### Article L. 2315-5

Lorsqu'il tient de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-4, le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

#### Article L. 2315-6

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité social et économique par l'employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### *Sous-section 2* *Heures de délégation*

#### Article L. 2315-7

L'employeur laisse à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps, fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises.

#### Article L. 2315-8

Les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure au mois sont définies par voie réglementaire.

#### Article L. 2315-9

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

#### Article L. 2315-10

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

#### Article L. 2315-11

Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

1° Aux réunions avec l'employeur

2° Aux réunions internes du comité et de ses commissions dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat;

3° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

#### Article L. 2315-12

Le temps passé aux réunions du comité social et économique avec l'employeur par les représentants syndicaux au comité est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés.

#### Article L. 2315-13

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité.

### *Sous-section 3 Déplacement et circulation*

#### Article L. 2315-14

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

#### *Sous-section 4* *Affichage*

##### Article L. 2315-15

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

#### *Sous-section 5* *Formation*

##### *Paragraphe 1* *Dispositions générales*

##### Article L. 2315-16

Le temps consacré aux formations prévues au présent chapitre est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

##### Article L. 2315-17

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

##### *Paragraphe 2* *Formation en santé, sécurité et conditions de travail*

##### Article L. 2315-18

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le financement des formations est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

## Section 2

### Dispositions particulières des entreprises de moins de cinquante salariés

#### *Sous-section 1* *Fonctionnement*

##### Article L. 2315-19

Les représentants du personnel au comité social et économique exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité par la présente section.

#### *Sous-section 2* *Local*

##### Article L. 2315-20

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

#### *Sous-section 3* *Réunions*

##### Article L. 2315-21

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

##### Article L. 2315-22

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

### Section 3

#### Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

##### Article L. 2315-23

Le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

#### *Sous-section 1 Règlement intérieur*

##### Article L. 2315-24

Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre.

#### *Sous-section 2 Local*

##### Article L. 2315-25

L'employeur met à la disposition du comité social et économique un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

##### Article L. 2315-26

Le comité social et économique peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

*Sous-section 3*  
*Réunions*

*Paragraphe 1*  
*Périodicité*

Article L. 2315-27

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Au moins quatre de ces réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à L. 8112-1 et siéger sous sa présidence.

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

*Paragraphe 2*  
*Ordre du jour*

Article L. 2315-28

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Article L. 2315-29

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale trois jours au moins avant la réunion.

Article L. 2315-30

Lorsque le comité social et économique se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

*Sous-section 4*  
*Personnes extérieures*

Article L. 2315-31

Dans le cadre de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le comité social et économique peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Article L. 2315-32

Dans le cadre de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le comité social et économique peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

*Sous-section 5*  
*Votes et délibérations*

Article L. 2315-33

Les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité social et économique ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Article L. 2315-34

Le comité social et économique peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

*Sous-section 6*  
*Procès-verbal*

Article L. 2315-35

Les délibérations du comité social et économique sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définies par un accord conclu dans les conditions prévues au présent code ou, à défaut, par un décret.

A l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances de l'instance.

Article L. 2315-36

Le procès-verbal des réunions du comité social et économique peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

*Sous-section 7*  
*Commissions*

*Paragraphe 1*  
*Ordre public*

*Sous-paragraphe unique*  
*Commissions santé, sécurité et conditions de travail*

Article L. 2315-37

La commission santé, sécurité et conditions de travail mise en place par l'accord prévu à l'article L.2312-2, ou, en l'absence d'accord, par l'employeur conformément aux articles L.2313-10 et L.2313-11, peut se voir confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions reconnues au comité, que la commission exerce pour le compte de ce dernier.

Article L. 2315-38

Les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Article L. 2315-39

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

L'employeur peut adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 2315-4 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Le cas échéant, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du comité.

#### Article L. 2315-40

La formation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est organisée :

- 1° sur une durée de cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- 2° sur une durée de trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

### *Paragraphe 2 Champ de la négociation*

#### Article L. 2315-41

Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues à au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

Le cas échéant, l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 2315-4 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

### *Paragraphe 3 Dispositions supplétives*

#### *Sous-paragraphe 1 Commission économique*

#### Article L. 2315-42

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises d'au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du comité social et économique ou du comité social et économique central.

Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.

#### Article L. 2315-43

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le

comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres.

#### Article L. 2315-44

La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité social et économique et par les experts choisis par le comité dans les conditions fixées à la section 10.

#### *Sous-paragraphe 2 Commission de la formation.*

#### Article L. 2315-45

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

1° De préparer les délibérations du comité prévues aux 2° et 3° de l'article L. 2312-33 dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;

2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;

3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

#### *Sous-paragraphe 3 Commission d'information et d'aide au logement.*

#### Article L. 2315-46

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du comité social et économique.

Les entreprises de moins de trois cents salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.

#### Article L. 2315-47

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la commission :

1° Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;

2° Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

#### Article L. 2315-48

La commission d'information et d'aide au logement des salariés aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

A cet effet, la commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Priorité est accordée aux bénéficiaires des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant la qualité de grands mutilés de guerre, conjoints survivants, pupilles de la nation, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du code de la construction et de l'habitation.

Le comité social et économique examine pour avis les propositions de la commission.

#### Article L. 2315-49

La commission d'information et d'aide au logement peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques.

#### Article L. 2315-50

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2315-52, un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Les conditions dans lesquelles la commission d'information et d'aide au logement des salariés est constituée ;

2° Les conditions dans lesquelles les droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale sont négociables ou exigibles avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 3323-5 ou à l'article L. 3324-10, en vue de constituer ou de compléter l'apport initial nécessaire à l'acquisition du logement principal.

#### Article L. 2315-51

Un décret détermine :

1° Le nombre maximum de membres de la commission d'information et d'aide au logement des salariés ;

2° Les conditions dans lesquelles les conseillers que s'adjoint la commission sont, le cas échéant, rémunérés.

*Sous-paragraphe 4*  
*Commission de l'égalité professionnelle*

Article L. 2315-52

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein de du comité social et économique.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 3° de l'article L. 2312-33.

*Sous-paragraphe 5*  
*Commission des marchés*

Article L. 2315-53

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, une commission des marchés est créée au sein du comité social et économique qui dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2315-61, des seuils fixés par décret.

Article L. 2315-54

Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, le comité social et économique détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

La commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du comité. Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.

Article L. 2315-55

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du comité social et économique fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

Article L. 2315-56

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel, joint en annexe au rapport mentionné à l'article L. 2315-66.

*Sous-section 8*  
*Subvention de fonctionnement*

Article L. 2315-57

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

- 1° 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés
- 2° 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés

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

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise. Il peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-62 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-66.

Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou L. 744-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article L. 2315-57-1

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissements, la détermination de la quote-part du montant du budget de fonctionnement attribuée pour le fonctionnement du comité social et économique central peut être déterminée par délibération des comités sociaux et économiques.

Les modalités de fonctionnement du budget du comité social et économique centrale sont déterminées par décret à défaut de délibération des comités sociaux et économiques.

*Sous-section 9*  
*Formation économique*

Article L. 2315-58

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.

Cette formation est dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5.

*Sous-section 10*  
*Etablissement et contrôle des comptes du comité social et économique*

Article L. 2315-59

I. — Le comité social et économique est soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Ses comptes annuels sont établis selon les modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

II. — Le comité social et économique dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan n'excèdent pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes, selon des modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice.

Article L. 2315-60

Par dérogation à l'article L. 2315-61, le comité social et économique dont les ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret peut s'acquitter de ses obligations comptables en tenant un livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit et en établissant, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours. Le contenu et les modalités de présentation de cet état sont définis par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article L. 2315-61

Le comité social et économique fournit des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées. Ces informations sont fournies dans l'annexe à ses comptes, s'il s'agit d'un comité social et économique relevant de l'article L. 2315-61, ou dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-66, s'il s'agit d'un comité social et économique relevant de l'article L. 2315-62.

Article L. 2315-62

Lorsque l'ensemble constitué par le comité social et économique et les entités qu'il contrôle, au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2315-61 du présent code, des seuils fixés par décret, le comité social et économique établit des comptes consolidés, dans les conditions prévues à l'article L. 233-18 du code de commerce.

Les prescriptions comptables relatives à ces comptes consolidés sont fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article L. 2315-63

Les comptes annuels du comité social et économique sont arrêtés, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus du comité social et économique désignés par lui et au sein de ses membres élus.

Les documents ainsi arrêtés sont mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes mentionné (s) à l'article L. 2315-70.

Ils sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique.

Le présent article s'applique également aux documents mentionnés à l'article L. 2315-62.

#### Article L. 2315-64

Le comité social et économique établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Lorsque le comité social et économique établit des comptes consolidés, le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité social et économique et les entités qu'il contrôle, mentionné à l'article L. 2315-64.

Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité social et économique relève des I ou II de l'article L. 2315-61 ou de l'article L. 2315-62.

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L. 2315-65.

#### Article L. 2315-65

Le trésorier du comité social et économique ou, le cas échéant, le commissaire aux comptes présente un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité social et économique et l'un de ses membres.

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 2315-65.

#### Article L. 2315-66

Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L. 2315-65, les membres du comité social et économique chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent aux membres du comité social et économique les comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2315-62, accompagnés du rapport mentionné à l'article L. 2315-66.

#### Article L. 2315-67

Le comité social et économique porte à la connaissance des salariés de l'entreprise, par tout moyen, ses comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2315-62, accompagnés du rapport mentionné à l'article L. 2315-66.

#### Article L. 2315-68

Lorsque le comité social et économique dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2315-61, des seuils fixés par décret, il est tenu de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, distincts de ceux de l'entreprise.

Le comité social et économique tenu d'établir des comptes consolidés nomme deux commissaires aux comptes en application de l'article L. 823-2 du code de commerce.

Le coût de la certification des comptes est pris en charge par le comité social et économique sur sa subvention de fonctionnement.

#### Article L. 2315-69

Lorsque le commissaire aux comptes du comité social et économique relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité social et économique, il en informe le secrétaire et le président du comité social et économique, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

A défaut de réponse du secrétaire du comité social et économique dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat ou si cette réponse ne lui permet pas d'être assuré de la continuité de l'exploitation du comité social et économique, le commissaire aux comptes établit un rapport spécial et invite l'employeur, par un document écrit dont la copie est transmise au président du tribunal de grande instance compétent et aux membres du comité social et économique, à réunir le comité afin que ce dernier délibère sur les faits relevés. Le commissaire aux comptes est convoqué à cette réunion, qui se tient dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

En l'absence de réunion du comité social et économique dans le délai prévu au deuxième alinéa du présent article, en l'absence de convocation du commissaire aux comptes ou si, à l'issue de la réunion du comité social et économique, le commissaire aux comptes constate que les décisions prises ne permettent pas d'assurer la continuité de l'exploitation, il informe de ses démarches le président du tribunal de grande instance et lui en communique les résultats. Le I de l'article L. 611-2 du code de commerce est applicable, dans les mêmes conditions, au comité social et économique. Pour l'application du présent article, le président du tribunal de grande instance est compétent et il exerce les mêmes pouvoirs que ceux qui sont attribués au président du tribunal de commerce.

Dans un délai de six mois à compter du déclenchement de la procédure d'alerte, le commissaire aux comptes peut reprendre le cours de la procédure au point où il avait estimé pouvoir y mettre un terme lorsque, en dépit des éléments ayant motivé son appréciation, la continuité de l'exploitation du comité social et économique demeure compromise et que l'urgence commande l'adoption de mesures immédiates.

Le présent article n'est pas applicable lorsqu'une procédure de conciliation ou de sauvegarde a été engagée par le débiteur en application des articles L. 611-6 ou L. 620-1 du code de commerce.

#### Article L. 2315-70

Les comptes annuels et, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2315-62, ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent, sont conservés pendant dix ans à compter de la date de clôture de l'exercice auquel ils se rapportent.

#### Article L. 2315-71

Le comité social et économique dont les ressources annuelles excèdent le seuil prévu à l'article L. 2315-62 et qui n'excède pas, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2315-61, des seuils fixés par décret confie la mission de présentation de ses comptes annuels à un expert-comptable.

Le coût de la mission de présentation de ses comptes est pris en charge par le comité social et économique sur sa subvention de fonctionnement.

#### Article L. 2315-72

Pour l'application de la présente section, la définition des ressources annuelles pour l'appréciation des seuils mentionnés au II de l'article L. 2315-61 et à l'article L. 2315-62 est précisée par décret.

### *Sous-section 11 Expertise*

#### *Paragraphe 1 Dispositions générales*

##### *Sous-paragraphe 1 Champ de l'expertise*

#### Article L. 2315-73

Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert dans les cas prévus à la présente sous-section.

#### Article L. 2315-74

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles prévues au paragraphe 2 sur une ou plusieurs années.

### *Sous-paragraphe 2 Financement*

#### Article L. 2315-75

Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

- par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L. 2315-86, L. 2315-88, au 3° de l'article L. 2315-89 et au 1° de l'article L.2315-93 ;
- par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20%, et par l'employeur, à hauteur de 80%, dans les autres cas, notamment concernant la

consultation prévue à l'article L. 2312-85 et les consultations ponctuelles hors celles visées au précédent alinéa ;

Article L. 2315-76

Le comité social et économique peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

*Sous-paragraphe 3  
Choix de l'expert*

Article L. 2315-77

Le recours à une expertise donne lieu à une délibération du comité à laquelle l'employeur ne participe pas.

Article L. 2315-78

A compter de la délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise, les membres du comité désignent un expert dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 2315-79

A compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique, les membres du comité établissent un cahier des charges. L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat. Ces documents sont notifiés à l'employeur.

*Sous-paragraphe 4  
Droits et obligations de l'expert*

Article L. 2315-80

Les experts mentionnés aux paragraphes 2 et 3 ont libre accès dans l'entreprise pour les besoins de leur mission.

Article L. 2315-81

L'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

Article L. 2315-82

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9.

*Sous-paragraphe 5*  
*Délai d'expertise*

Article L. 2315-83

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Pour chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport ;

2° Les modalités et conditions de réalisation de l'expertise, lorsqu'elle porte sur plusieurs champs.

*Sous-paragraphe 6*  
*Contestation*

Article L. 2315-84

L'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai de cinq jours à compter de :

1° La délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;

2° La désignation de l'expert par le comité social et économique s'il entend contester le choix de l'expert ;

3° La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article L. 2315-81 s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;

4° La notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût ;

Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels elle est consultée en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à la notification du jugement.

*Paragraphe 2*  
*Expertise dans le cadre des consultations annuelles*

*Sous-paragraphe 1*  
*Expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise*

Article L. 2315-85

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10.

*Sous-paragraphe 2*  
*Expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière*

Article L. 2315-86

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

#### Article L. 2315-87

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

#### *Sous-paragraphe 3*

*Expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi*

#### Article L. 2315-88

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au L. 2323-15.

#### *Paragraphe 3*

*Expertises en vue d'une consultation ponctuelle*

#### *Sous-paragraphe 1*

*Expertise comptable*

#### Article L. 2315-89

I. Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable de son choix :

1° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-34 relatif aux opérations de concentration ;

2° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-50 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;

3° En cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L.1233-21 et suivants;

4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, relatifs aux offres publiques d'acquisition.

II.- Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1, L. 2254-2 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 3° du I.

#### Article L. 2315-90

L'expert-comptable a accès aux informations dans les conditions prévues aux articles L. 2315-63 et L. 2315-64.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration prévue à l'article L. 2323-34 ou d'une opération de recherche de repreneurs prévue à la section 4 bis du chapitre

III du titre III du livre II de la première partie, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une offre publique d'acquisition dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, l'expert-comptable a accès aux documents nécessaires à l'élaboration du rapport prévu à l'article L. 2323-38.

#### *Sous-paragraphe 2 Expertise technique*

Article L. 2315-91

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert technique de son choix à l'occasion de tout projet mentionné au 4° de l'article L. 2312-28.

Article L. 2315-92

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

#### *Sous-paragraphe 3 Expertise qualité du travail et de l'emploi*

Article L. 2315-93

Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1.

## Chapitre VI COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL ET COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

### Section 1 Comité social et économique central

#### *Sous-section 1 Attributions*

Article L. 2316-1

Le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est seul consulté sur :

1° Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;

2° les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;

3° les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article 2312-28.

#### Article L. 2316-2

Le comité social et économique central d'entreprise est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-35 à L. 2323-43 ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment dans les cas définis prévus au 4° de l'article 2312-28.

#### Article L. 2316-3

Si la désignation d'un expert prévu à la sous-section 10 de la section 3 du chapitre V du présent titre est envisagée dans le cadre des projets mentionnés à l'article L. 2316-2, elle est effectuée par le comité social et économique central

### *Sous-section 2*

#### *Composition, élection et mandat*

### *Paragraphe 1*

#### *Composition*

#### Article L. 2316-4

Le comité social et économique central est composé :

1° De l'employeur ou de son représentant ;

2° D'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est déterminé par décret en Conseil d'Etat. Le nombre total des membres ne peut excéder un maximum également déterminé par décret en Conseil d'Etat.

3° Des personnes suivantes, à titre consultatif, lorsque les réunions du comité portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit le comité.

Seules les personnes mentionnées aux 1° et 2° ont voix délibérative.

#### Article L. 2316-5

Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent trois collèges électoraux en application de l'article L. 2314-10 un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité social et économique central appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

#### Article L. 2316-6

Lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble au moins cinq cents salariés ou au moins vingt-cinq membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au comité social et économique central appartient à cette catégorie.

#### Article L. 2316-7

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Ce représentant assiste aux séances du comité social et économique central avec voix consultative.

### *Paragraphe 2* *Election*

#### Article L. 2316-8

Dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L.2314-6.

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Même si elles interviennent alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et les différentes catégories sont appliquées sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

#### Article L. 2316-9

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

### *Paragraphe 3 Durée et fin du mandat*

#### Article L. 2316-10

L'élection a lieu tous les quatre ans, après l'élection générale des membres des comités sociaux et économiques d'établissement.

#### Article L. 2316-11

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2316-11, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité social et économique central d'entreprise comprise entre deux et quatre ans.

#### Article L. 2316-12

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur prévue à l'article L. 1224-1 le comité social et économique central de l'entreprise absorbée demeure en fonctions si l'entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, son comité social et économique d'établissement désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité social et économique central de l'entreprise absorbante.

Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, ces établissements sont représentés au comité social et économique central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité social et économique central de l'entreprise dont ils faisaient partie.

Dans les cas mentionnés aux deuxième et troisième alinéas, la représentation est assurée dans ces conditions pendant un délai d'un an au plus et peut entraîner le dépassement du nombre maximal de représentants au comité social et économique de l'entreprise d'accueil prévu par le décret mentionné à l'article L. 2316-5.

### *Sous-section 3* *Fonctionnement*

#### Article L. 2316-13

Le comité social et économique central est doté de la personnalité civile.

Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

#### Article L. 2316-14

Le comité social et économique central détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre.

Les décisions comité social et économique central portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

#### Article L. 2316-15

Le comité social et économique central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur.

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

#### Article L. 2316-16

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique central peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité social et économique central peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

#### Article L. 2316-17

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique central est arrêté par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.

#### Article L. 2316-18

Une commission de santé, sécurité et des conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2315-36, L. 2315-37, L. 2315-38, L. 2315-39, L. 2315-40, L. 2315-41, L. 2315-42.

#### Article L. 2316-19

Les dispositions relatives à la transparence des comptes prévues à la section 10 du chapitre V du présent titre et la sous-section 6 de la section 6 du même chapitre sont applicables au comité social et économique central dans des conditions déterminées par décret.

### Section 2 Comité social et économique d'établissement

#### *Sous-section 1 Attributions*

#### Article L. 2316-20

Le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

#### Article L. 2316-21

Le comité social et économique d'établissement peut faire appel à un expert prévu à la sous-section 3 de la section 2 du chapitre 4 du présent titre lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du présent code.

#### Article L. 2316-22

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis.

A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du comité central d'entreprise est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

#### Article L. 2316-23

Les comités sociaux et économiques d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles.

Toutefois, les comités sociaux et économiques d'établissement peuvent confier au comité social et économique central la gestion d'activités communes.

Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, peut définir les compétences respectives du comité social et économique central et les comités sociaux et économiques d'établissement

En cas de transfert au comité social et économique central de la gestion d'activités sociales et culturelles en application du présent article, ce transfert fait l'objet d'une convention entre les comités sociaux et économiques d'établissement et le comité social et économique central . Cette convention comporte des clauses conformes à des clauses types déterminées par décret.

### *Sous-section 2* *Composition*

#### Article L. 2316-24

La composition des comités sociaux et économiques d'établissement est identique à celle des comités sociaux et économiques.

### *Sous-section 3* *Fonctionnement*

#### Article L. 2316-25

Les comités sociaux et économiques d'établissement des établissements d'au moins cinquante salariés sont dotés de la personnalité civile.

#### Article L. 2316-26

Le fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement est identique à celui des comités sociaux et économiques d'entreprise.

## Chapitre VII DISPOSITIONS PENALES

#### Article L. 2317-1

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2314-4 à L. 2314-7 et L. 2314-8 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €.

#### Article L. 2317-2

Le fait, dans une entreprise d'au moins trois cents salariés ou dans un établissement distinct comportant au moins trois cents salariés, de ne pas établir et soumettre annuellement au comité social et économique le bilan social d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 2312-14 est puni d'une amende de 7 500 €.

## Titre II CONSEIL D'ENTREPRISE

#### Article L. 2320-1

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre III du titre II du présent livre et est compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité prévus notamment aux articles L. 1233-24-1, L. 2314-3-1, L. 2314-11 et L. 2314-22, L. 5125-4.

Ses modalités de fonctionnement sont celles définies au chapitre V du titre II du présent livre.

#### Article L. 2320-2

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

L'accord précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements.

#### Article L. 2320-3

L'accord prévu à l'article L. 2320-2 fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation constitue un thème obligatoire.

#### Article L. 2320-4

L'accord prévu à l'article L. 2321-2 fixe le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du Conseil d'entreprise participant aux négociations. Cette durée ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieure à un nombre d'heures défini par décret en Conseil d'Etat, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

#### Article L. 2320-5

Le temps passé à la négociation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

#### Article L. 2320-6

L'accord prévu à l'article L. 2321-2 comporte des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement.

#### Article L. 2320-7

Le cas échéant, l'accord prévu à l'article L. 2321-2 peut fixer la composition de la délégation qui négocie les convention et accords d'entreprise ou d'établissement.

#### Article L. 2320-8

L'accord prévu à l'article L. 2321-2 peut fixer la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

#### Article L. 2320-9

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres des titulaires élus du conseil ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

#### Article L. 2320-10

Le conseil d'entreprise défini au présent titre peut être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale. L'accord défini à l'article L. 2321-2 est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

### Article 2

Le livre IV de la partie II du code du travail est modifié comme suit :

I - L'article L.2411-1 est ainsi rédigé:

« Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ;

2° Membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique ;

3° Représentant syndical au comité social et économique ;

4° Représentant de proximité ;

5° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;

- 6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 8° Représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- 9° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail ; d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;
- 10° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;
- 11° Salarié mandaté, dans les conditions prévues aux articles L.2232-23-1 et L.2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 12° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce ;
- 13° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;
- 14° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 15° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;
- 16° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 17° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
- 18° Conseiller prud'homme ;
- 19° Assesseur maritime, mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;
- 20° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4 ;
- 21° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. »

II - A l'article L.2411-2, les mots : « le délégué du personnel, le membre du comité d'entreprise, le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » sont remplacés par les mots : « le membre de la délégation du personnel du comité social et économique, le représentant de proximité, le représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail ».

III - L'intitulé de la section 3 du chapitre Ier du Titre Ier est ainsi rédigé : « section 3 Licenciement d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique ».

IV - L'intitulé de la sous-section 1 de la même section est ainsi rédigé : « sous-section 1 Membre et ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique »

V - Au premier alinéa de l'article L.2411-5, les mots : « délégué du personnel » sont remplacés par les mots : « membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique » et après les mots : « titulaire ou suppléant » sont ajoutés les mots : « ou d'un représentant syndical au comité social et économique »

VI - Le deuxième alinéa de l'article L.2411-5 est ainsi rédigé : « L'ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que l'ancien représentant syndical qui, désigné depuis deux ans, n'est pas reconduit dans ses fonctions lors du renouvellement du comité bénéficient également de cette protection pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution »

VII - A l'article L.2411-6, les mots : « de délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « au comité social et économique »

VIII - L'intitulé de la sous-section 3 de la section 3 du chapitre Ier du Titre Ier devient : « Candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique »

IX - Au premier alinéa de l'article L.2411-7, les mots : « délégué du personnel » sont remplacés par les mots « membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique »

X - Au deuxième alinéa de l'article L.2411-7, les mots : « délégué du personnel » sont remplacés par les mots : « membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique »

XI - La section 4 du chapitre Ier du Titre Ier est rédigée ainsi : « Licenciement d'un représentant de proximité »

« Sous-section 1 Représentant et ancien représentant de proximité »

Article L.2411-8 Le licenciement d'un représentant de proximité ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise durant les six mois suivant l'expiration du mandat de représentant de proximité ou de la disparition de l'institution. »

#### Sous-section 2 Candidat aux fonctions de représentant de proximité

Article L.2411-9 L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de représentant de proximité, à partir du dépôt de sa candidature.

Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement »

XII - La section 5 du chapitre Ier du Titre Ier devient la section 6

XIII - La nouvelle section 5 du chapitre Ier du titre I est rédigée ainsi : « Licenciement d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises »

#### Sous-section 1 Membre et ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises

Article L.2411-10 Le licenciement d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise durant les six mois suivant l'expiration du mandat de membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ou de la disparition de l'institution »

#### Sous-section 2 Candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel du personnel du comité social et économique interentreprises

Article L.2411-10-1 L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises, à partir du dépôt de sa candidature.

Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué »

XIV - les sections 6 et 7 du chapitre Ier du titre Ier deviennent respectivement les sections 7 et 8

XV - La nouvelle section 8 du chapitre Ier du titre Ier est rédigée ainsi : « Licenciement d'un représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail »

#### Sous-section 1 Représentant et ancien représentant à la commission santé, sécurité et conditions de travail

Article L.2411-13 Le licenciement d'un représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans cette commission, pendant les six mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

Sous-section 2 Candidat aux fonctions de représentant à la commission santé, sécurité et conditions de travail

L'article L.2411-13-1 L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail, à partir du dépôt de sa candidature.

Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement ».

XVI – La section 8 du chapitre Ier du Titre Ier devient la section 9.

XVII – La section 9 du chapitre Ier du Titre Ier devient la section 10.

XVIII - L'intitulé de la nouvelle section 9, du chapitre Ier, du Titre Ier est rédigé ainsi : « Licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et conditions de travail ».

XVIX - A l'article L.2411-14, les mots : « au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » sont remplacés par les mots : « à la commission santé, sécurité et conditions de travail ».

XX – Est inséré l'article L.2411-14-1, rédigé ainsi : « L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et conditions de travail, à partir du dépôt de sa candidature.

Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

XXI - Les sections 10, 11, 12, 13, 14, 15 du chapitre Ier du titre Ier deviennent respectivement les sections 11, 12, 13, 14, 15 et 16.

XXII - L'article L.2412-1 est ainsi rédigé :

« Bénéficie de la protection en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée prévue par le présent chapitre le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ;

- 2° Membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- 3° Représentant syndical au comité social et économique ;
- 4° Représentant de proximité ;
- 5° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 8° Représentant du personnel à la commission santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- 9° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission, santé, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;
- 10° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;
- 11° Salarié mandaté dans les conditions prévues aux articles L.2232-23-1 et L.2232-26 ? dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 12° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 13° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 14° Conseiller prud'homme ;
- 15° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;
- 16° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4 ;
- 17 Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1.

XXIII – A l'article L.2412-2, le renvoi à « l'article L2411-8 » est supprimé.

XXIV - L'intitulé de la section 3 du chapitre II du Titre Ier est rédigé ainsi : « Membre de la délégation du personnel du comité social et économique ».

XXV - Au premier alinéa de l'article L.2412-3, les mots : « du délégué du personnel » sont remplacés par les mots : « d'un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou d'un représentant syndical au comité social et économique ».

XXVI - Au deuxième alinéa de l'article L.2412-3, le mot : « délégué » après le mot : « ancien » est remplacé par les mots : « membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ».

XXVII – Au deuxième alinéa de l'article L.2412-3, le mot ; « délégué » après le mot : « aux fonctions de » est remplacé par les mots : « membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou d'un représentant syndical au comité social et économique » .

XXVIII La section 4 du chapitre II du Titre Ier est rédigée ainsi : « Représentant de proximité

L'article L.2412-4 La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant de proximité avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant de proximité ou au candidat aux fonctions de représentant de proximité durant les délais prévus aux articles L. 2411-8 et L. 2411-9.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article L. 1242-2, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié ».

XIX - La section 5 du chapitre II du titre Ier devient la section 6.

XXX - L'article L.2412-5 devient l'article L.2412-6.

XXXI - La nouvelle section 5 du chapitre II du titre I est rédigée ainsi : « Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises

Article L.2412-5 La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ou au candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises durant les délais prévus aux articles L. 2411-10 et L. 2411-10-1

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article L. 1242-2, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié ».

XXII - Les sections 6 et 7, du chapitre II du titre Ier deviennent respectivement les sections 7 et 8.

XXXI – L'article L.2412-6 devient l'article L.2412-7.

XXX IV- La nouvelle section 8 du chapitre II du titre Ier est rédigée ainsi : « Représentant du personnel à la commission, santé, sécurité et condition de travail

Article L.2411-8 : La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant ou au candidat durant les délais prévus aux articles L. 2411-13 et L. 2411-13-1.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article L. 1242-2, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié. »

XXXV – L'article L.2412-8 devient l'article L.2411-9

XXXVI – La section 8 du chapitre II du Titre Ier devient la section 9.

XXXVII - La nouvelle section 9, du chapitre II, du titre Ier est rédigée ainsi : « Représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Article L.2412-9 : La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant ou au candidat durant les délais prévus aux articles L. 2411-14 et 4-1.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article L. 1242-2, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié ».

XXXVIII - Les sections 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 du chapitre II du titre Ier sont respectivement remplacées par les sections 10, 11, 12, 13, 14, 15 et 16.

XXXIX – Les articles L.2412-9 à L.2412-16 deviennent respectivement les articles L.2412-10 à L.2412-17.

XL - L'article L.2413-1 est ainsi rédigé : « L'interruption ou la notification du non-renouvellement de la mission d'un salarié temporaire par l'entrepreneur de travail temporaire ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié est investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical et ancien délégué syndical, y compris lorsque l'entrepreneur de travail temporaire lui a notifié sa décision de ne plus faire appel à lui pour de nouveaux contrats, en application de l'article L. 2314-21 ;

2° Membre ou ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou candidat à ces fonctions ;

3° Représentant syndical au comité social et économique ou ancien représentant syndical au comité social et économique ;

4° Représentant de proximité, ancien représentant de proximité ou candidat à ces fonctions;

5° Membre ou ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ou candidat à ces fonctions ; 6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

8° Représentant ou ancien représentant du personnel à la commission santé, de sécurité et des conditions de travail ou candidat à ces fonctions ;

9° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

10° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

11° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article aux articles L.2232-23-1 et L.2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

12° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

13° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

14° Conseiller prud'homme ;

15° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime, ou ancien assesseur maritime ou candidat à ces fonctions ;

16° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4.

XLI - L'article L.2414-1 est ainsi rédigé : « Le transfert d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'il est investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical et ancien délégué syndical;

2° Membre élu et ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou candidat à ces fonctions ;

3° Représentant syndical au comité social et économique et ancien représentant syndical au comité social et économique ;

4° Représentant de proximité et ancien représentant de proximité ou candidat à ces fonctions ;

5° Membre et ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ou candidat à ces fonctions ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

8° Représentant du personnel ou ancien représentant à la commission santé, sécurité et conditions de travail ou candidat à ces fonctions ;

9° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

10° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

11° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

12° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article aux articles L.2232-23-1 et L.2232-26 , dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation, ou ancien salarié mandaté, durant les six mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin. Lorsqu'aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de fin de cette négociation matérialisée par un procès-verbal de désaccord ;

13° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;

14° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4.

XLII - L'intitulé de la sous-section 1, de la section 1, du chapitre 1er du titre II devient : « délégué syndical, salarié mandaté, conseiller du salarié et membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises »

XLII - A l'article L.2421-1, les mots : « ou d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises » sont insérés après « conseiller du salarié »

XLIII - L'intitulé de la sous-section 2 de la même section devient : « Membre de la délégation du personnel du comité social et économique, représentant de proximité, et membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail »

XLIV - Au premier alinéa de l'article L.2421-3, les mots : « délégué du personnel ou d'un membre élu du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'un représentant des salariés au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est soumis au comité d'entreprise » sont remplacés par les mots : « membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique ou d'un représentant de proximité ou d'un représentant des salariés à la commission santé, sécurité et conditions de travail est soumis au comité social et économique »

XLV - Un deuxième alinéa est inséré à la suite du premier alinéa et ainsi rédigé : « L'avis est réputé acquis nonobstant l'acquisition d'un nouveau mandat postérieurement à cette consultation »

XLVI – Au troisième alinéa de l'article L.2421-3, les mots : « comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du titre I du livre III de la présente partie » sont remplacé par les mots : « comité social et

économique qui donne un avis sur le projet de licenciement dans les conditions prévues à la section 3 du chapitre II du titre I du livre III de la présente partie.»

XLVII – Au 4° de l'article L.2421-4, les mots : « au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » sont remplacés par les mots : « à la commission santé, sécurité et conditions de travail »

XLVIII - A l'article L.2421-6, le mot : « ou » est inséré entre le mot : « élu » et le mot : « désigné »

XLIX - L'article L.2422-1 est rédigé ainsi : « Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi de l'un des mandats énumérés ci-après, ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Cette disposition s'applique aux salariés investis d'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ou ancien délégué syndical ;

2° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaire ou suppléant, représentant syndical au comité social et économique, ancien membre ou candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel du comité social et économique, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections au comité social et économique ;

3° Représentant de proximité, ancien représentant de proximité ou candidat aux fonctions de représentant de proximité,

4° Membre ou ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises, ou candidat à ces fonctions ;

5° Membre du groupe spécial de négociation, pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une instance de consultation, et membre du comité d'entreprise européen ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Salarié siégeant ou ayant siégé en qualité de représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail ;

8° Représentant des salariés au conseil de surveillance ou d'administration des entreprises du secteur public ;

9° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1, ancien membre ou salarié figurant sur la propagande électorale en vue de la constitution de cette commission.

L – A l'alinéa premier de l'article L.2422-2 , les mots : « Le délégué du personnel ou le membre du comité d'entreprise » sont remplacés par les mots « Le membre à la délégation du personnel au comité social et économique ou le représentant de proximité ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises ou le représentant du personnel à la commission santé, sécurité et des conditions de travail ».

LI - L'intitulé du chapitre II du titre III est rédigé ainsi : « membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou représentant syndical au comité social et économique »

LII – Au premier alinéa de l'article L.2432-1, les mots : « délégué du personnel, candidat à cette fonction, ancien délégué, ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la désignation de délégués » sont remplacés par les mots : « membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique, candidat à la délégation du personnel au comité social et économique ancien membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la mise en place d'un comité social et économique ».

LIII - Un deuxième alinéa est inséré à la suite du premier alinéa de l'article L.2432-1 et ainsi rédigé : « Le fait de licencier un représentant syndical ou un ancien représentant syndical au comité social et économique, en méconnaissance des dispositions mentionnées au premier alinéa, est puni des mêmes peines »

LIV – L'intitulé du chapitre II du titre III est rédigé ainsi : « Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ou d'un représentant syndical au comité social et économique

LV – Au troisième alinéa de l'article L.2432-1 les mots : « délégué du personnel » sont remplacés par les mots : « membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique ou d'un représentant syndical au comité social et économique »

LVI - Le chapitre III du titre III est rédigé ainsi « représentant de proximité

Article L.2433-1 Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié représentant de proximité, candidat à cette fonction ou ancien représentant de proximité en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un représentant de proximité compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines »

LVII - Le chapitre IV du titre III devient le chapitre VI.

LIII- Les articles L.2434-1 à L.2434-4 deviennent respectivement les articles L.2436-1 à L.2436-4.

LIX - Le nouveau chapitre IV est rédigé ainsi « Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises

Article L2434-1 Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises, candidat à cette fonction ou ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des peines prévues au premier alinéa ».

LX – Le chapitre V du titre III devient le chapitre VII.

LXI – L'article L.2435-1 devient l'article L.2437-1.

LXIII - Le nouveau chapitre V du titre III est rédigé ainsi « Représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail

Article L2435-1 Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié représentant du personnel à la commission, santé, sécurité et conditions de travail, candidat à cette fonction, ancien représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des peines prévues au premier alinéa.

LXIII - Les chapitres 6, 7, 8, 9 et 10 deviennent respectivement les chapitres 8, 9, 10, 11, 12 et 13.

LXIV – Les articles L.2436-1, L.2437-1, L.2438-1, L.2439-1 et L.243-10-1 deviennent respectivement les articles L.2438-1, L.2439-1, L.243-10-1, L.243-11-1 et L.243-12-1.

LXV – Aux articles L.2411-4 et L.2412-11, le renvoi à : « l'article L.2232-24 » est remplacé par un renvoi aux : « articles L.2232-23-1 et L.2232-26 »

## Titre II : Renforcement du dialogue social

### Article 3

I. Le chapitre premier du titre IV du livre I de la deuxième partie du code du travail (partie législative) est ainsi modifié :

Au quatrième alinéa de l'article L. 2141-5 :

1° Les mots : « et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien » sont remplacés par les mots « , celui-ci » ;

2° Les mots : « Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement. » sont ajoutés.

II. le deuxième alinéa de l'article L. 2135-7 du code du travail est complété comme suit :

« La convention ou l'accord prévu à l'article L. 2135-8 prévoit notamment des aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 ».

III. L'article L. 2232-8 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil défini par décret en Conseil d'Etat, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprise participant aux négociations sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 ».

### Article 4

I. – La troisième section du chapitre V du titre III du livre I de la deuxième partie du code du travail (partie législative) est ainsi modifiée :

L'article L. 2145-6 du code du travail est ainsi rédigé :

« Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

« L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. Le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu à la charge du salarié peuvent être déduits de la contribution définie au 1° de l'article L. 2135-10 dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. »

### Titre III: Droit d'expression directe et collective des salariés

## Article 5

L'article L. 2281-1 est rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux technologies numériques sans que l'exercice de ce droit puisse se traduire par la diffusion d'éléments visant à discréditer l'entreprise. »

L'article L. 2281-5 est rédigé comme suit :

« Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail prévue à l'article L. 2242-8. »

Le 1<sup>er</sup> de l'article L. 2281-11 est rédigé comme suit :

« 1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions ainsi que les outils numériques disponibles dans l'entreprise, permettant l'expression des salariés ;

L'article. 2281-12 est modifié comme suit :

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité social et économique sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an. »

## Titre IV : Dispositions transitoires et finales

### Article 6

Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### Article 7

I - Dans les entreprises pourvues d'instances représentatives du personnel élues à la date de publication de la présente ordonnance, le comité social et économique prévu au titre I du livre

III de la deuxième partie du code du travail est mis en place au terme du mandat en cours de ces élus et au plus tard au 31 décembre 2019.

Les mandats des membres du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la délégation unique du personnel et des délégués du personnel, cessent au plus tard le 31 décembre 2019.

Pendant la durée des mandats en cours et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019, les dispositions des titres I et II du livre III relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, ainsi que les dispositions du titre I du livre VI de la quatrième partie, relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail demeurent applicables dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de la présente ordonnance.

II- Les mandats des membres du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la délégation unique du personnel et des délégués du personnel, arrivant à échéance entre la date de publication de la présente ordonnance au Journal Officiel et le 31 décembre 2018, peuvent être prorogés pour une durée maximale d'un an par décision de l'employeur, après consultation de ces instances.

Pendant cette période, les dispositions des titres I et II du livre III relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, ainsi que les dispositions du titre I du livre VI de la quatrième partie, relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail demeurent applicables dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de la présente ordonnance.

#### Article 8

Nonobstant les dispositions de l'article 1° du titre I de la présente ordonnance, les dispositions du titre Ier du livre VI de la quatrième partie du code du travail, relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, demeurent en vigueur, dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la présente ordonnance, en tant qu'elles s'appliquent aux établissements de la fonction publique hospitalière, sans limite de durée.

#### Article 9

Les dispositions des articles L.2411-1 2°, 3°, 4°, 7° et 8°, L.2411-2, L.2411-5 à L.2411-10, L.2411-13, L.2411-14, L.2412-1 2°, 3°, 4°, 7° et 8°, L.2412-3, L.2412-4, L.2412-7, L.2412-8, L.2413-1 2°, 3°, 7° et 8°, L.2414-1 2°, 3°, 7° et 8°, L.2421-3, L.2421-4 4°, dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, relatives à la protection des salariés détenant ou ayant détenu des mandats de représentation du personnel, ainsi qu'aux salariés s'étant portés candidats à de tels mandats, restent applicables lorsqu'ont été mises en place, au plus tard le 31 décembre 2017, une ou plusieurs des institutions représentatives du personnel concernées par les dispositions précitées».

Dans ce cas, les dispositions des articles L.2422-1 2°, 3° et 6° et L.2422-2 dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente ordonnance restent pareillement applicables.

#### Article 10

I- Les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 2141-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, sont applicables aux mandats prenant effet après le 31 décembre 2019.

II- Les dispositions de l'article L. 2141-5, dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### Article 11

Le Premier ministre et la ministre du travail sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

## **Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail**

NOR MTRT1724787R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre du travail ;

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2017- du [date] d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;

Vu l'avis du comité national de la négociation collective en date du [date] ;

Vu l'avis du conseil d'orientation des conditions de travail en date du [date] ;

Vu l'avis du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du [date] ;

Vu l'avis du conseil supérieur de la prud'homie en date du [date] ;

Vu l'avis du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du [date] ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

### **Titre Ier : Renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés**

#### **Chapitre 1 : Accès au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles par la voie numérique**

##### **Article 1**

I – La version du code du travail numérique est mise en place au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 en vue de permettre et faciliter l'accès à toute personne au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables. L'accès à ce code se fait, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet.

II – L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du code du travail numérique est, en cas de litige, présumé de bonne foi. Les conditions dans lesquelles

les personnes peuvent se prévaloir dans leurs relations avec l'administration des informations ainsi recueillies sont définies par décret.

## **Chapitre 2 : Dispositions relatives à la réparation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse**

### **Article 2**

Le chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I- Les cinquième, sixième et septième alinéas de l'article L. 1235-1 sont supprimés.

II- Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par six alinéas ainsi rédigés:

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

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11

13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

« Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture.

« Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.

« En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés au troisième alinéa :

Ancienneté du salarié dans	Indemnité minimale (en mois de salaire
----------------------------	--

l'entreprise (en années complètes)	brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

III- L'article L. 1235-3-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-3-1.- L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application d'une disposition législative en vigueur ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

« Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, à un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L. 1134-4 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 ou en matière de dénonciation de crimes et délits dans les conditions prévues à l'article L. 1232-3-3, ou de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre premier du titre premier du livre IV de la deuxième partie, ainsi que des protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L 1225-71 et L 1226-13.

« L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. »

IV- Après l'article L. 1235-3-1, est ajouté un article L. 1235-3-2, ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-3-2.- Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge judiciaire aux torts de l'employeur ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3.

V- L'article L. 1235-5 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « les dispositions relatives », sont insérés les mots : « au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4, en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11 » ;

2° Les cinq alinéas suivants sont supprimés ;

VI- A l'article L. 1235-11, le nombre : « douze » est remplacé par le chiffre : « six » ;

VII- A l'article L. 1235-13, le chiffre : « deux » est remplacé par le chiffre : « un » ;

VIII- Le troisième alinéa de l'article L. 1235-14 est supprimé.

### **Article 3**

Le livre premier de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I- Les trois derniers alinéas des articles L. 1134-4 et L. 1144-3 sont ainsi rédigés :

« Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 sont applicables. » ;

II- L'article L. 1225-71 est ainsi rédigé :

« L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu à l'attribution d'une indemnité au profit du bénéficiaire, déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1. » ;

III- Le troisième alinéa de l'article L. 1226-15 est ainsi rédigé :

« En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement, prévues à l'article L. 1226-14. »

### **Chapitre 3 : Dispositions relatives aux règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement et leurs conséquences**

#### **Article 4**

I - Le dernier alinéa de l'article L. 1232-6 du code du travail est complété par les mots suivants :

« et fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

« Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie. ».

II - Les articles L. 1233-16 et L. 1233-42 du même code sont complétés par les alinéas suivants :

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

« Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie. ».

III - L'article L. 1235-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-2.- Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

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

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

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

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

IV- Après l'article L. 1235-2 du même code est inséré un article L. 1235-2-1, ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-2-1.- En cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une liberté ou un droit fondamental, la nullité encourue de la rupture ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés, pour en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation [qu'il fait ]de l'indemnité à allouer au salarié, sans préjudice des dispositions de l'article L.1235-3-1.»

V- L'article L. 1245-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La méconnaissance de l'obligation de transmission dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

VI- L'article L. 1251-40 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La méconnaissance de l'obligation de transmission dans le délai fixé par l'article L. 1251-17 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

#### **Chapitre 4 : Délais de recours en cas de rupture du contrat de travail**

##### **Article 5**

La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

L'article L. 1235-7 est ainsi rédigé :

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

##### **Article 6**

Le chapitre unique du titre VII du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

A l'article L. 1471-1 :

I- A l'alinéa premier, les mots : « ou la rupture du contrat de travail » sont supprimés ;

II- Il est inséré après le premier alinéa un alinéa ainsi rédigé :

« Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. » ;

III- Au troisième alinéa, le mot : « premier » est remplacé par le mot : « deuxième ».

## **Chapitre 5 : Obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail**

### **Article 7**

La section II du chapitre IV du titre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I – Le premier alinéa de l'article L. 1226-2 est complété par les mots suivants :

« , au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

« Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1.»

II – Le premier alinéa de l'article L. 1226-10 est complété par les mots suivants :

« , au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

« Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1.»

### **Article 8**

La sous-section II chapitre IV du titre II du livre IV de la partie IV du code du travail est ainsi modifiée :

L'article L. 4624-7 est ainsi rédigé :

« Art. L. 4624-7- I. - Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.

« II. - La formation de référé peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

« III. - La décision de la formation de référé se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

« IV. - Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que la formation de référé, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint du ministre du travail et du ministre du budget. »

## **Chapitre 6 : Dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels**

### **Article 9**

L'article L. 2241-9 du code du travail, tel qu'issu de l'ordonnance n° 2017-[numéro] du [date] portant [...] (Ordonnance n° 1), est ainsi modifiée :

Au premier alinéa, les mots : « La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie. » sont supprimés ;

### **Article 10**

La section IV du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail est supprimée.

Les aides prévues aux articles L. 5121-17 à L. 5121-21 et dont la demande a été formulée par l'entreprise avant la parution de ladite ordonnance sont versées dans leur intégralité.

## **Chapitre 7 : Amélioration et sécurisation des plans de départs volontaires et des congés de mobilité**

### **Article 11**

Au chapitre VII du Titre III du Livre II de la première partie du code du travail, une section 4, ainsi rédigée, est insérée :

« Section 4 : Rupture d'un commun accord dans le cadre d'accords collectifs »

« Art. L. 1237-17 - Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou plan de départ volontaire peut définir les modalités encadrant les conditions de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.

« Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties.

« Les dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties leur sont applicables. »

« Sous-section 1 : Congés de mobilité »

« Art. L. 1237-18 - Dans les entreprises visées à l'article L. 2242-8 ayant conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, un congé de mobilité peut être proposé au salarié par l'employeur dans les conditions prévues par ledit accord collectif.

« Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

« Art. L. 1237-18-1 - Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

« Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

« Art. L. 1237-18-2 - L'accord collectif détermine :

« 1° La durée du congé de mobilité ;

« 2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

« 3° Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ;

« 4° L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;

« 5° Les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité et le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;

« 6° Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;

« 7° Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

« Art. L. 1237-18-3 - Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 3° de l'article L. 5123-2.

« Cette rémunération est soumise dans la limite des douze premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement prévue au troisième alinéa de l'article L. 1233-72, à laquelle elle est assimilée.

« Art. L. 1237-18-4 - L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés au chapitre premier du titre premier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier du congé de mobilité. Par dérogation au

premier alinéa du présent article, la rupture amiable dans le cadre du congé de mobilité est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

« Art. L. 1237-18-5 - L'autorité administrative, du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par l'accord de GPEC est établi, est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions prévues par décret.

« Sous-section 2 : Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant plan de départ volontaire

« Art. L. 1237-19 - Un accord collectif peut déterminer le contenu d'un plan de départs volontaires excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. .

« L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

« Art. L. 1237-19-1 - Le plan de départ volontaire détermine :

« 1° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre du plan ;

« 2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

« 3° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;

« 4° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ;

« 5° Les modalités de candidature au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif et les conditions de changement d'avis de ce dernier ;

« 6° Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

« 7° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective du plan de départ volontaire.

« Art. L. 1237-19-2 - L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 fixe les modalités et conditions d'information du comité social et économique sur le projet envisagé « Art. L.

1237-19-3 - L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel au titre de l'article L. 1237-19-2, ainsi que le procès-verbal de cette réunion, est communiqué simultanément à l'autorité administrative. Ces procès-verbaux comportent les suggestions et propositions des représentants du personnel.

L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de cet accord dès lors qu'elle s'est assurée de sa conformité aux articles L. 1237-19 et L. 1237-19-2, de la présence des mesures prévues à l'article L. 1237-19-1 et de l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise, notamment à raison de l'âge.

Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai prévu au troisième alinéa vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires.

La décision de validation ou, à défaut, les documents mentionnés au cinquième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

« Art. L. 1233-19-4 - L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de plan de départ volontaire est établi. Si le projet de plan de départ volontaire porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.

« Art. L. 1233-19-5 - En cas de décision de refus de validation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le comité social et économique.

« Art. L. 1237-19-6 - L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier du plan de départ volontaire. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un tel plan de départ volontaire est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

« Art. L. 1237-19-7 - Le suivi de la mise en œuvre du plan de départ volontaire fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.

« L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre du plan de départ volontaire.

« Art. L. 1237-19-8 - L'accord collectif mentionné à l'article L.1237-19, le contenu du plan de départ volontaire, et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation mentionnée à l'article L.1237-19-3.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance.

Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat.

Le livre V du code de justice administrative est applicable.

« Les litiges relatifs à l'exécution du plan de départ volontaire relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai douze mois à compter de la date de rupture effective du contrat de travail. »

« Art. L.1237-19-9 - Lorsque les suppressions d'emplois résultant de l'accord collectif prévu à l'article L. 1237-19 affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du plan de départ volontaire envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

« Art. L. 1237-19-10 - Une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative, conclue dans un délai de six mois à compter de la validation prévue à l'article L. 1237-19-3, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité administrative, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 1237-19-9.

La convention tient compte des actions de même nature éventuellement mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois

et des compétences ou prévues dans le cadre d'un accord collectif portant plan de départ volontaire établi par l'entreprise ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise. Le contenu et les modalités d'adoption de ce document sont définis par décret. Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution prévue à l'article L. 1237-19-11, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de la convention prévue au présent article entre l'entreprise et l'autorité administrative, sauf opposition de cette dernière motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande.

« Art. L. 1237-19-11 - Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, l'autorité administrative peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution.

En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu au premier alinéa.

« Art. L. 1237-19-12 - Les actions prévues à l'article L. 1237-19-9 sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous le contrôle de l'autorité administrative, selon des modalités définies par décret. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par le plan de départ volontaire contribuent aux actions prévues.

« Article L. 1237-19-13 - Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi.

« Art. L. 1237-19-14 - Une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins trois départements.

Il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution mentionnée à l'article L. 1237-19-11, du nombre total des emplois supprimés.

La convention-cadre est signée dans un délai de six mois à compter de la validation prévue à l'article L. 1237-19-3.

Elle donne lieu, dans un délai de quatre mois à compter de sa signature, à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'Etat et l'entreprise. Ces conventions se conforment au contenu de la convention-cadre nationale. »

## **Article 12**

L'article L. 1233-3 du code du travail est modifié comme suit : le dernier alinéa est complété par les mots suivants « et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants. ».

#### **Article 13**

L'article L. 1237-16 du code du travail est modifié comme suit : après le 2°, un dernier alinéa, ainsi rédigé, est inséré « 3° Des accords collectifs portant plan de départ volontaire dans les conditions définies par l'article L. 1233-19 et congés mobilités dans les conditions définies par l'article L. 1237-18. ».

#### **Article 14**

L'article L. 2312-55 du code du travail, tel qu'issu de l'ordonnance n° 2017-[numéro] du [date] portant [...] (Ordonnance n° 2), est complété par l'alinéa suivant : « Les deuxième et troisième alinéas du présent article ne sont pas applicables en cas d'accord collectif portant plan de départ volontaire visé aux articles L. 1237-19 et suivants. ».

#### **[Article 15**

L'article L. 5421-1 du code du travail est modifié comme suit : après les mots « L. 1237-11 et suivants » sont insérés les mots suivants : « et aux articles L. 1237-17 et suivants ».]

#### **[Article 16**

Le 2° du 1. de l'article 80 duodecies du code général des impôts, est complété par les mots suivants : « ou les indemnités versées à un salarié ayant accepté une rupture amiable dans le cadre d'accords collectifs telle que prévue aux articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du même code »

#### **Article 17**

La sous-section 4 de la section VI du chapitre III du titre III du Livre II de la première partie du code du travail est supprimée.

## **Titre II : Dispositions relatives au licenciement pour motif économique**

### **Chapitre 1 : Définition du périmètre d'appréciation de la cause économique**

#### **Article 18**

La sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code est ainsi modifiée :

A l'article L.1233-3, il est inséré après l'alinéa 11 les alinéas suivants :

« Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas

à un groupe et dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

« Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1 du code du travail. ».

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

## **Chapitre2 : Obligations de reclassement en matière de licenciement pour motif économique**

### **Article 19**

La section 2 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code est ainsi modifiée :

I - L'article L. 1233-4 est ainsi modifié : 1° Le premier alinéa est complété par les mots suivants « et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel » ;

2° Il est inséré après le premier alinéa un alinéa ainsi rédigé : « Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1 du code du travail. »

3° Le dernier alinéa est remplacé par les mots :

« Les offres de reclassement sont :

1° Adressées directement par écrit au salarié, ou ;

2° Communiquées par tout moyen au salarié via une liste.

Ces offres sont précises et concrètes. »

4° Il est ajouté un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret. »

II - L'article L. 1233-4-1 est abrogé.

### **Article 20**

La section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code est ainsi modifiée :

I - A la fin du dernier alinéa de l'article L. 1233-24-2, les mots « aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 » sont remplacés par les mots « à l'article L. 1233-4 ».

II - A la fin du 1° du premier alinéa de l'article L. 1233-24-3, les mots « des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 » sont remplacés par les mots « de l'article L. 1233-4 ».

### **Chapitre3 : Critères d'ordre des licenciements**

#### **Article 21**

L'article L. 1233-5 est modifié comme suit :

I. Au premier alinéa, les termes : « le comité d'entreprise » sont remplacés par les termes : « du comité social et économique » ;

II. A l'avant-dernier alinéa, après les termes : « dans le cas d'un document unilatéral » sont insérés les termes : « ou lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours ».

### **Chapitre4 : Faciliter les reprises des entités économiques autonomes**

#### **Article 22**

La sous-section 1 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code est ainsi modifiée :

Au début du dernier alinéa de l'article L. 1233-61, les mots : « Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71 » sont supprimés.

### **Chapitre 5 : Conséquences de la mise en place d'un CSE sur les dispositions relatives au licenciement économique**

#### **Article 23**

Le chapitre III du titre III du Livre deuxième de la première partie du code du travail est modifiée comme suit :

I. L'article L. 1233-8 est modifié comme suit :

1° Au premier alinéa, les termes : « le comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés » sont remplacés par les termes : « le comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés » ;

2° Il est rajouté un alinéa rédigé comme suit : « Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. »

II. L'article L. 1233-10 est complété par l'alinéa suivant : « 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. »

III. A l'article L. 1233-21 les termes : « les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables » sont remplacés par les termes : « les modalités d'information et de consultation du comité et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par le comité social et économique ».

IV. L'article L. 1233-22 est modifié comme suit :

1° Au premier alinéa, les termes : « le comité d'entreprise » sont remplacés par les termes : « le comité social et économique » ;

2° Il est ajouté un alinéa rédigé comme suit : « 3° Peut recourir à une expertise ».

V. L'article L. 1233-24-2 est modifié comme suit :

1° Au 1°, les termes : « comité d'entreprise » sont remplacés par les termes : « comité social et économique » ;

2° Il est ajouté un alinéa rédigé comme suit : « 6° Le cas échéant, les conséquences, le cas échéant, de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ».

VI. Au premier alinéa de l'article L. 1233-26, les termes : « assujetti à la législation sur les comités d'entreprise » sont remplacés par les termes : « employant habituellement au moins cinquante salariés ».

VII. Au premier alinéa de l'article L. 1233-27, les termes : « assujetti à la législation sur les comités d'entreprise » sont remplacés par les termes : « employant habituellement au moins cinquante salariés ».

VIII. L'article L. 1233-30 est modifié comme suit :

1° Les références aux termes : « comité d'entreprise » sont remplacées par les termes : « comité social et économique » ;

2° Le 2° du I est complété par les termes : « et, le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail » ;

3° Le dernier alinéa est supprimé.

IX. L'article L. 1233-31 est complété par l'alinéa suivant : « 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. »

X. Au titre du paragraphe II, les termes : « expert-comptable » sont remplacés par le terme : « expert » ;

XI. L'article L. 1233-34 est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

« Les modalités et conditions de réalisation de l'expertise, lorsqu'elle porte sur un ou plusieurs des domaines cités au premier alinéa, sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

« L'expert peut être assisté dans les conditions prévues à l'article L. 2315-78.

« Le comité social et économique peut également mandater un expert afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1.

« Le rapport de l'expert est remis au comité social et économique et, le cas échéant, aux organisations syndicales, au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »

XII. L'article L. 1233-35 est rédigé comme suit :

« A compter de la délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise, les membres du comité social et économique désignent l'expert dans un délai fixé par l'accord d'entreprise mentionné à l'article L. 1233-21 ou l'accord d'entreprise mentionné à l'article L. 1233-30 ou à défaut par décret en Conseil d'Etat.

A compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique, les membres du comité social et économique et l'expert établissent un cahier des charges et un devis, notifiés à l'employeur, précisant le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par l'accord d'entreprise mentionné à l'article L. 1233-21 ou l'accord d'entreprise mentionné à l'article L. 1233-30 ou à défaut par décret en Conseil d'Etat.

L'expert désigné par le comité social et économique demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande des experts est formulée. »

XIII. Il est créé un nouvel article L. 1233-35-1 rédigé comme suit :

« Article L. 1233-35-1 - Toute contestation relative à l'expertise est adressée, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à l'article L. 1233-57-4, à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1. »

XIV. Au titre du paragraphe III, les termes « comité central d'entreprise » sont remplacés par les termes : « comité social et économique central ».

XV. L'article L. 1233-36 est modifié comme suit :

1° les références au « comité central d'entreprise » sont remplacées par les termes : « comité social et économique central » et les références aux « comités d'établissement » sont remplacées par les termes : « comités sociaux et économiques d'établissement » ;

2° au deuxième alinéa, les termes : « expert-comptable » sont remplacés par les termes : « expert ».

XVI. A l'article L. 1233-37, les termes : « comité central d'entreprise » sont remplacés par les termes : « comité social et économique central », et les termes « expert-comptable » sont remplacés par le terme : « expert ».

XVII. A l'article L. 1233-50, les termes : « comité d'entreprise » sont remplacés par les termes : « comité social et économique », et les termes « expert-comptable » sont remplacés par le terme : « expert ».

XVIII. A l'article L. 1233-51, les termes : « comité central d'entreprise » sont remplacés par les termes : « comité social et économique central », et les termes « expert-comptable » sont remplacés par le terme : « expert ».

### **Titre III : Modifications des règles de recours à certaines formes particulières de travail**

#### **Chapitre 1 : Favoriser le recours au télétravail**

##### **Article 24**

La section IV du chapitre II du titre II du livre deuxième de la première partie du code du travail intitulée « télétravail » est ainsi modifiée :

I - L'article L. 1222-9 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « de façon », les mots : « régulière et » sont supprimés ;

2° Au même alinéa, après les mots : « dans le cadre d'un », les mots : « contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » sont remplacés par les mots : « accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe » ;

3° Ce même alinéa est complété par la phrase suivante : « En cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord est recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre ».

4° Au deuxième alinéa, les mots : « désigne toute personne salariée », sont remplacés par les mots : « est un salarié » ;

5° Après le deuxième alinéa, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Il a notamment les mêmes droits collectifs et dispose du même accès à la formation.

« Pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail.

« L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse. » ;

6° Au cinquième alinéa, les mots : « A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise » sont remplacés par les mots : « L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise : » ;

7° Au même alinéa, avant les mots : « les conditions de passage » sont insérés les mots : « 1° » ;

8° Au même alinéa, les mots : « sans télétravail. », sont remplacés par les mots : « sans télétravail ; »

9° Au cinquième alinéa, les mots : « A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise », sont remplacés par l'alinéa ainsi rédigé :

« 2° les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ; »

10° Au même alinéa, avant les mots : « les modalités de contrôle du temps de travail » sont insérés les mots : « 3° » ;

11° Au même alinéa, après les mots : « les modalités de contrôle du temps de travail », sont insérés les mots : « ou de régulation de la charge de travail ; ».

12° L'article est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« 4° la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. » ;

II – L'article L. 1222-10 est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est supprimé ;

2° Au troisième alinéa, les mots : « 2° » sont remplacés par les mots : « 1° » ;

3° Au quatrième alinéa, les mots : « 3° » sont remplacés par les mots : « 2° » ;

4° Au cinquième alinéa, les mots : « 4° » sont remplacés par les mots : « 3° » ;

5° Au même alinéa, les mots : « sa charge de travail ; » sont remplacés par les mots : « sa charge de travail. » ;

6° Le dernier alinéa est supprimé.

III – La dernière phrase de l'article L. 1222-11 est supprimée.

## **Chapitre 2 : Détermination des conditions de recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire par la convention ou l'accord collectif de branche**

### **Article 25**

Le chapitre II du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I - L'article L. 1242-8 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1242-8 - Dans le respect des dispositions des articles L. 1242-1, L. 1242-2 et L. 1242-7, une convention ou un accord de branche fixe la durée totale du contrat de travail à durée déterminée.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3. »

II - L'article L. 1242-8-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1242-8-1 - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1242-8, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 ou, lorsqu'il s'applique, à l'article L. 1243-13-1.

« Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

« Elle est également de vingt-quatre mois :

« 1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

« 2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

« 3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité social et économique, s'il existe.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3. »

III - Il est créé un article L. 1242-8-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 1242-8-2 - Le contrat de travail à durée déterminée mentionné au 6° de l'article L. 1242-2 est conclu pour une durée minimale de dix-huit mois et une durée maximale de trente-six mois. Il ne peut pas être renouvelé. »

## **Article 26**

La section 3 du chapitre III du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I - L'article L. 1243-13 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1243-13 - Une convention ou un accord de branche prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3. »

II - Il est créé un article L. 1243-13-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1243-13-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1243-13, le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable deux fois pour une durée déterminée.

« La durée du ou, le cas échéant, des deux renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1242-8 ou, à défaut, par les dispositions de l'article L. 1242-8-1.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3. »

## **Article 27**

La section 2 du chapitre IV du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I - L'article L. 1244-3 est rédigé comme suit :

« Art. L. 1244-3- A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

« Une convention ou un accord de branche prévoit les dispositions applicables pour le calcul de ce délai de carence. »

II - Il est créé un article L. 1244-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1244-3-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-3, ce délai de carence est égal :

« 1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;

« 2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

« Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné. »

III - L'article L. 1244-4 est rédigé comme suit :

« Art. L. 1244-4- Une convention ou un accord de branche prévoit les conditions où le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 n'est pas applicable. »

IV - Il est créé un article L. 1244-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1244-4-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-4, le délai de carence n'est pas applicable :

« 1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

« 2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

« 3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

« 4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

« 5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

« 6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

« 7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé. »

## **Article 28**

I. Le chapitre III du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

A l'article L. 1243-12, les mots « de l'article L. 1242-8 » sont remplacés par les mots « des articles L. 1242-8 et L. 1242-8-1 ».

II. Le chapitre V du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

A l'article L. 1245-1, les mots « à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4 » sont remplacés par les mots « , L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 et L. 1244-4-1, et des stipulations des conventions ou accords de branche conclus en application des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4 »

III. Le chapitre VIII du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L. 1248-5, les mots « les dispositions de l'article L. 1242-8 » sont remplacés par les mots « les stipulations d'une convention ou d'un accord de branche prises en application de l'article L. 1242-8 ou, lorsqu'elles s'appliquent, les dispositions des articles L. 1242-8-1 et L. 1242-8-2 ».

2° A l'article L. 1248-10, les mots « de l'article L.1243-13 » sont remplacés par les mots « des stipulations d'une convention ou d'un accord de branche prises en application de l'article L. 1243-13 ou, lorsqu'elles s'appliquent, des dispositions de l'article L. 1243-13-1 ».

3° A l'article L. 1248-11, les mots « les dispositions de l'article L. 1244-3 » sont remplacés par les mots « les stipulations d'une convention ou d'un accord de branche prises en application de l'article L. 1244-3 ou, lorsqu'elles sont applicables, les dispositions de l'article L. 1244-3-1 ».

## **Article 29**

Le paragraphe I de la sous-section I de la section III du premier chapitre du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I - L'article L. 1251-12 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1251-12- Dans le respect des dispositions des articles L. 1251-5, L. 1251-6 et L. 1251-11, la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice fixe la durée totale du contrat de mission.

II - Il est créé un article L. 1251-12-1 rédigé comme suit :

« Art. L. 1251-12-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-12, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35 ou, lorsqu'il s'applique, à l'article L. 1251-35-1.

« Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

« Elle est également de vingt-quatre mois :

« 1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

« 2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

« 3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

« Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L. 6222-7-1. »

### **Article 30**

La section III du premier chapitre du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I – L'article L. 1251-35 est rédigé comme suit :

« Art. L. 1251-35- La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. ».

II - Il est créé un article L. 1251-35-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1251-35-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-35, le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue en application de l'article L. 1251-12 ou, le cas échéant, de l'article L. 1251-12-1.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. »

### **Article 31**

La section III du premier chapitre du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I - L'article L. 1251-36 est rédigé comme suit :

« Art. L. 1251-36- A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

« La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit les dispositions applicables pour le calcul de ce délai de carence. »

II - Il est créé un article L. 1251-36-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1251-36-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-36, ce délai de carence est égal :

« 1° Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;

« 2° A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

« Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs. »

III - L'article L. 1251-37 est rédigé comme suit :

« Art. L. 1251-37- La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit les conditions où le délai de carence prévu à l'article L. 1251-36 n'est pas applicable »

IV - Il est créé un article L. 1251-37-1 rédigé comme suit :

« Art. L. 1251-37-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-37, le délai de carence n'est pas applicable :

« 1° Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

« 2° Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

« 3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

« 4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 ;

« 5° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

« 6° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé. »

### **Article 32**

I. Le chapitre I du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

A l'article L. 1251-30, les mots « l'article L. 1251-12 » sont remplacés par les mots « les articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1 ».

A l'article L. 1251-34, les mots « de l'article L. 1251-12 » sont remplacés par les mots « des articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1 ».

II. La sous-section 5 de la section III du chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

A l'article L. 1251-40, les mots « à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35 » sont remplacés par les mots « , L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 et L. 1251-35 ».

III. La section I du chapitre V du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° A l'article L. 1255-7, les mots « à l'article L. 1251-12 » sont remplacés par les mots « par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-12 ou, le cas échéant, aux dispositions de l'article L. 1251-12-1.

2° A l'article L. 1255-8, les mots « à l'article L.1251-35 » sont remplacés par les mots « par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-35 ou, le cas échéant, aux dispositions de l'article L. 1251-35-1.

3° A l'article L. 1255-9, les mots « à l'article L.1251-36 » sont remplacés par les mots « par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-36 ou, le cas échéant, aux dispositions de l'article L. 1251-36-1 ».

### **Chapitre 3 : Détermination des conditions de recours aux contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération**

### **Article 33**

Le chapitre III du titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I- Il est créé une section III ainsi rédigée :

« Section 3 Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ».

II- Il est créé un article L. 1223-8, ainsi rédigé : « Art. L. 1223-8. - « Une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les raisons permettant de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

« A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

« Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée. »

III - Il est créé un article L. 1223-9, ainsi rédigé : « Art. L. 1223-9. - La convention ou l'accord collectif de branche prévu à l'article L. 1223-8 peut préciser notamment :

« 1° La taille des entreprises concernées ;

« 2° Les activités concernées ;

« 3° Les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;

« 4° Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;

« 5° Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés. »

#### **Article 34**

La section III du chapitre VI du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I- La section III du chapitre VI du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Section 3 Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ».

II- L'article L. 1236-8 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1236-8. - La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constitue un motif spécifique de rupture du contrat conclu en application de l'article L. 1223-8 et suivants.

« Le licenciement qui intervient pour les motifs énoncés au 1<sup>er</sup> alinéa repose sur une cause réelle et sérieuse.

« Il est soumis à la procédure prévue aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et aux dispositions des articles L. 1234-1 à L. 1234-20 du présent code. »

III- Il est créé un article L. 1236-9, ainsi rédigé :

« Art. L. 1236-9. - La convention ou l'accord collectif de branche prévoit également des modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée. »

#### **Chapitre 4 : Recours au travail de nuit**

##### **Article 35**

Le chapitre II du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :

I. - L'article L. 3122-15 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« Cette convention ou cet accord collectif est présumé négocié et conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-1. » ;

I. - A l'article L. 3122-20, après le mot : « collectif » sont insérés les mots : « prévu aux articles L. 3122-15 et L. 3122-19 ».

#### **Chapitre 5 : Recours au prêt de main d'œuvre à but non lucratif**

##### **Article 36**

Le chapitre Ier du titre IV du livre II de la huitième partie du code du travail est ainsi modifié :

Après l'article L. 8241-2, il est inséré un article L. 8241-3 rédigé comme suit :

« Art. L. 8241-3 - I. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 8241-1 et dans les conditions prévues par le présent article, un groupe ou une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune, d'une petite ou d'une moyenne entreprise, afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun. Le dispositif est applicable :

« 1° Pour les entreprises utilisatrices, aux jeunes entreprises qui ont moins de huit ans d'existence au moment de la mise à disposition et aux petites ou moyennes entreprises d'au maximum deux-cents cinquante salariés ;

« 2° Pour les entreprises prêteuses, aux groupes ou entreprises qui ont au moins 5 000 salariés.

« La mise à disposition d'un salarié dans les conditions prévues au présent article ne peut être effectuée au sein d'un même groupe, entendu au regard des dispositions de l'article L. 233-1, des I et II de l'article L. 233-3 et de l'article L. 233-16 du code de commerce.

« II. Les opérations de prêt de main-d'œuvre réalisées dans le cadre du présent article n'ont pas de but lucratif, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire.

« III. Le prêt de main d'œuvre conclu dans ce cadre n'excède pas une durée de deux ans.

« IV. La convention de mise à disposition prévue au 2° de l'article L. 8241-2 précise la finalité du prêt au regard des critères fixés au premier alinéa du présent article.

« V. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. »

## **Chapitre 6 : Sécuriser la poursuite des contrats de travail entre deux entreprises prestataires lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit**

### **Article 37**

I - Le chapitre IV du titre II du livre II de la première partie du code est ainsi modifié :

L'article L.1224-3-2 est ainsi rédigé :

« Art. L.1224-3-2 - Lorsqu'un accord de branche étendu prévoit et organise la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus, avant le changement de prestataire, par les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis ».

II - Les dispositions de l'article L.1224-3-2 dans sa rédaction issue de la présente ordonnance sont applicables au titre de l'exécution des contrats de travail à compter de sa publication, quelle que soit la date à laquelle les contrats de travail ont été poursuivis entre les entreprises concernées.

## **Titre IV : Renforcer la juridiction prud'homale**

### **Article 38**

I – Au premier alinéa de l'article L. 1454-1-3 du code du travail, après le mot « représentée » sont insérés les mots « par une personne ayant délégation de pouvoir et, dans le cas de l'employeur, peut être assimilée à celui-ci en raison des pouvoirs qu'elle détient au sein de l'entreprise ».

II - A l'article L. 1454-2 du même code, après « l'affaire est renvoyée devant » sont supprimés les mots « le même bureau de conciliation et d'orientation ».

Après le premier alinéa, est ajouté un alinéa ainsi rédigé : « En cas de partage devant le bureau de conciliation et d'orientation, ce dernier renvoie l'affaire devant le bureau de

jugement présidé par le juge du tribunal de grande instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. »

### **Article 39**

Le I de l'article 2 de la loi du 18 décembre 2014 est complété d'une phrase ainsi rédigée:

« Nonobstant l'expiration de leur mandat, et jusqu'au 31 mars 2018, les conseillers prud'hommes sortants demeurent compétents pour rendre les décisions relatives aux affaires débattues devant eux et pour lesquelles ils ont délibéré antérieurement durant leur mandat, à l'exclusion de toutes autres attributions liées au mandat d'un conseiller en exercice. »

### **Article 40**

A l'article L. 144-1 du code de la sécurité sociale, est inséré, après le premier alinéa, un alinéa ainsi rédigé : « Nonobstant le 2° de l'article 257 du code de procédure pénale, la fonction d'assesseur n'est pas incompatible avec celle de conseiller prud'homme. »

### **Article 41**

L'article L. 1442-13-2 est ainsi modifié :

I. Au dernier alinéa, les mots « Les membres de la Commission nationale de discipline sont désignés pour trois ans. » sont supprimés.

II. Un nouvel alinéa est inséré rédigé comme suit : « Un décret en Conseil d'État fixe la durée du mandat des membres de la commission nationale de discipline. » »

## **Titre V : Modifier la condition de versement de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail**

### **Article 42**

Au premier alinéa de l'article L. 1234-9 du code du travail les mots : « une année d'ancienneté ininterrompue » sont remplacés par les mots : « 8 mois d'ancienneté ininterrompus ».

## **Titre VII : Dispositions transitoires et finales**

### **Article 43**

I - Les dispositions des articles 2, 3, 4 et 44 42 sont applicables aux licenciements notifiés postérieurement à la publication de la présente ordonnance.

II - Les dispositions prévues aux articles 5 et 6 s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente ordonnance.

III - Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation.

IV. Les dispositions prévues aux articles 11 et 12 s'appliquent au lendemain de la publication de la présente ordonnance.

V. Les règles de validité des accords visées à l'article L. 2232-12, sont applicables aux accords collectifs portant plan de départ volontaire prévus à l'article 13 à la date de publication des décrets pris pour l'application des dispositions relatives à la rupture amiable dans le cadre d'un accord collectif portant plan de départ volontaire, et au plus tard le 1er janvier 2018.

VI. - Les dispositions aux articles 18 21 24 et 25 sont applicables aux procédures de licenciements économiques engagées après la publication de la présente ordonnance.

VII. Les dispositions prévues aux articles 25 à 34 sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de la présente ordonnance.

VIII. Les dispositions autres que celles mentionnées aux I, II, III, IV et V de la présente ordonnance entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **Article 44**

Le Premier ministre et la ministre du travail sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

## **Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective**

NOR MTRT1724788R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre du travail ;

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2017- du [date] d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;

Vu l'avis du comité national de la négociation collective en date du [date] ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

### **Chapitre I : Extension et élargissement des accords collectifs**

#### **Article 1**

I - A l'alinéa 3 de l'article L. 2261-19, les mots : « dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 » sont remplacés par les mots « dans les conditions prévues par décret ».

II - L'alinéa 2 de l'article L. 2261-25 est complété par les mots : « ou de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence compte tenu des caractéristiques du marché concerné ».

III - L'alinéa 3 de l'article L. 2261-25 est remplacé par les dispositions suivantes : « Il peut, dans les mêmes conditions, étendre les clauses incomplètes au regard des dispositions légales sous réserve soit de l'application de ces dispositions, soit lorsque la loi renvoie leur mise en œuvre à la conclusion d'une convention de branche ou d'entreprise, que les compléments soient prévus par la convention d'entreprise. ».

IV - Après l'article L. 2261-27, il est inséré un article L. 2261-27-1 ainsi rédigé:

« Le ministre chargé du travail, de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeur ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'application d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants, saisit un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension.

« Un décret détermine les modalités d'application du présent article, notamment les conditions de désignation des experts mentionnés au premier alinéa garantissant leur indépendance.

## **Article 2**

L'article L. 2261-17 du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'alinéa 1 les mots « une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé » sont remplacés par les mots « dans une branche d'activité ou un secteur professionnel ou territorial déterminé soit une convention ou un accord, soit un accord dans les matières mentionnées à l'article L. 2353-3 ».

2° La dernière phrase du 1° est supprimée.

3° Au 2°, les mots « une convention ou un accord » sont remplacés par « tout ou partie d'une convention ou d'un accord » .

4° La dernière phrase du 2° est supprimée.

5° Après le 2° il est inséré un 3° ainsi rédigé « 3° Rendre obligatoire dans le secteur professionnel ou territorial considéré la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 2232-10-1 déjà étendu à un autre secteur professionnel ou territorial. ».

6° Le 3° devient 4°.

7° Après le 4° il est inséré un sixième alinéa « Dans les cas prévus aux 1°, 2° et 3°, le secteur professionnel ou territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés. ».

8° Le 4° devient le dernier alinéa de l'article.

## **Chapitre II : Représentativité au niveau national et multi-professionnel**

### **Article 3**

Au troisième alinéa de l'article L. 2152-2 du code du travail, les mots : « soit des professions libérales définies à l'article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, » sont supprimés.

## **Chapitre III : Fonctionnement du fonds paritaire**

### **Article 4**

La section 3 du chapitre V du titre III du livre I de la deuxième partie du code du travail (partie législative) est ainsi modifiée :

I. - A l'article L. 2135-11, les mots : « et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, » sont supprimés.

II. L'article L. 2135-13 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Pour l'attribution des crédits du fonds aux organisations mentionnées à l'article L.2135-12 est prise en compte l'année suivant celle au cours de laquelle :

- a) Est déterminée leur représentativité et mesurée leur audience en application des dispositions des articles L. 2122-5 et L. 2122-9 s'agissant des organisations syndicales de salariés et des articles L. 2152-1, L. 2152-2 et L. 2152-4 s'agissant des organisations professionnelles d'employeurs ;
- b) A été publié l'arrêté de fusion des champs conventionnels pris en application des dispositions de l'article L. 2261-32 ou l'arrêté d'extension de l'accord de fusion desdits champs et est appréciée la représentativité et mesurée l'audience des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs concernées conformément aux dispositions des 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du présent article. »

## **Chapitre IV : Dispositions transitoires et finales**

### **Article 5**

Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Article 6**

Le Premier ministre et la ministre du travail sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

## Ordonnance relative au compte professionnel de prévention

NOR MTRT1724790R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre, de la ministre des solidarités et de la santé et de la ministre du travail ;

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2017-XXX du [date] d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du ... ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la caisse centrale de mutualité sociale agricole en date du ... ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du ... ;

Vu l'avis du conseil de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés en date du ... ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 6 septembre 2017 ;

Vu l'avis du conseil d'orientation des conditions de travail en date du 8 septembre 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

**ORDONNE**

**Article 1<sup>er</sup>**

Le titre VI du livre I de la quatrième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Titre VI : Dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

## **« Chapitre I**

### **« Facteurs de risques professionnels concernés**

« Art. L. 4161-1. - I. Les facteurs de risques professionnels concernés pour l'application du présent titre sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs.

« II. Un décret définit les facteurs de risques mentionnés au I du présent article.

## **« Chapitre II**

### **« Accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels**

« Art. L. 4162-1. - Le présent chapitre est applicable aux employeurs de droit privé, aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient des personnels dans les conditions du droit privé.

« Art. L. 4162-2. – I. Les employeurs employant au moins cinquante salariés, ainsi que les entreprises appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1, engagent une négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 :

« 1° Soit lorsqu'ils emploient une proportion minimale fixée par décret de salariés déclarés exposés au titre du dispositif mentionné à l'article L. 4163-1 ;

« 2° Soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil déterminé par décret.

« II. Si au terme de la négociation, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans les conditions définies à l'article L. 2242-4. L'entreprise est alors tenue d'arrêter, au niveau de l'entreprise ou du groupe, un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, après avis du comité social et économique.

« III. Les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés n'ont pas l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action mentionnés à l'alinéa précédent si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 4162-3.

« Art. L. 4162-3. - L'accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut d'accord, le plan d'action mentionné à l'article L. 4162-2 est conclu pour une durée maximale de trois ans.

« Une liste de thèmes obligatoires devant figurer dans ces accords est fixée par décret.

« L'accord ou le plan d'action fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative, qui en informe l'organisme chargé de la gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles.

« Art. L. 4162-4. - Le non-respect des obligations mentionnées à l'article L. 4162-2 et aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 4162-3 entraîne une pénalité à la charge de l'employeur. Le montant de cette pénalité, fixé par décret en Conseil d'Etat, ne peut excéder 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionnés à l'article L. 4162-2.

« Cette pénalité est notifiée par le directeur de l'organisme chargé de la gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles.

« Le produit de cette pénalité est affecté à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

« Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale sont applicables à cette pénalité.

### **« Chapitre III**

#### **« Compte professionnel de prévention**

##### **« Section 1**

###### **« Obligations de déclaration relatives à certains facteurs de risques professionnels**

« Art. L. 4163-1. - I. L'employeur déclare de façon dématérialisée aux caisses mentionnées au II des facteurs de risques professionnels, liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail tels que mentionnés à l'article L. 4161-1, auxquels les travailleurs pouvant acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention, dans les conditions fixées au présent chapitre, sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

« II. La déclaration mentionnée au I du présent article est effectuée, selon les modalités prévues à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1, L. 222-1-1 ou L. 752-4 du même code ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont relève l'employeur. Un décret précise ces modalités.

« III. Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

« IV. Les entreprises utilisatrices mentionnées à l'article L. 1251-1 transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la déclaration mentionnée au I. Les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices

transmettent ces informations et les modalités selon lesquelles l'entreprise de travail temporaire établit la déclaration sont définies par décret en Conseil d'Etat.

« V. Un décret détermine :

« 1° Les facteurs de risques professionnels et les seuils mentionnés au I du présent article ;

« 2° Les modalités d'adaptation de la déclaration mentionnée au même I pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte professionnel de prévention dans les conditions fixées au présent chapitre et exposés à certains facteurs de risques professionnels dans les conditions prévues audit I.

« Art. L. 4163-2. - L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L. 4162-2 peut déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés au I. de l'article L. 4163-1 au-delà des seuils mentionnés au même alinéa, en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.

« En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, dans des conditions fixées par décret.

« L'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.

« Un décret définit les conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration mentionnée à l'article L. 4163-1 à partir de ces postes, de ces métiers ou de ces situations de travail.

« L'employeur qui applique les stipulations d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés aux deux premiers alinéas du présent article pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne peut se voir appliquer la pénalité mentionnée au II de l'article L. 4163-16.

« Art. L. 4163-3. - Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 dans les conditions et formes prévues au même article ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs résultant du titre II du présent livre.

## « Section 2

### « Ouverture et abondement du compte professionnel de prévention

« Art. L. 4163-4. - Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention, dans les conditions définies au présent chapitre.

« Les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation des effets de l'exposition à certains risques professionnels n'acquièrent pas de droits au titre du compte professionnel de prévention. Un décret fixe la liste des régimes concernés.

« Art. L. 4163-5. - Le compte professionnel de prévention est ouvert dès lors qu'un salarié a acquis des droits dans les conditions définies au présent chapitre. Les droits constitués sur le compte lui restent acquis jusqu'à leur liquidation ou à son admission à la retraite.

« L'exposition d'un travailleur, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 au-delà des seuils d'exposition définis par décret, consignée dans la déclaration prévue au même article, ouvre droit à l'acquisition de points sur le compte professionnel de prévention.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'inscription des points sur le compte. Il précise le nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière et définit le nombre de points auquel ouvrent droit les expositions simultanées à plusieurs facteurs de risques professionnels.

« Art. L. 4163-6. - Les points sont attribués au vu des expositions du salarié déclarées par l'employeur, sur la base de la déclaration mentionnée à l'article L. 4163-1, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1, L. 222-1-1 ou L. 752-4 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont il relève.

### « Section 3

#### « Utilisations du compte professionnel de prévention

« Art. L. 4163-7. - I. Le titulaire du compte professionnel de prévention peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :

« 1° La prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 ;

« 2° Le financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail ;

« 3° Le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

« II. La demande d'utilisation des points peut intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte pour l'utilisation mentionnée au 2° du I et, que celui-ci soit salarié ou demandeur d'emploi, pour l'utilisation mentionnée au 1° du même I. Pour les droits mentionnés au 3° dudit I, la liquidation des points acquis, sous réserve d'un nombre suffisant, peut intervenir à partir de cinquante-cinq ans.

« Les droits mentionnés aux 1° et 2° du même I ne peuvent être exercés que lorsque le salarié relève, à la date de sa demande, des catégories définies au premier alinéa de l'article L. 4163-4.

« III. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités suivant lesquelles le salarié est informé des possibilités d'utilisation du compte et détermine les conditions d'utilisation des points inscrits sur le compte. Il fixe le barème de points spécifique à chaque utilisation du compte. Il précise les conditions et limites dans lesquelles les points acquis ne peuvent être affectés qu'à l'utilisation mentionnée au 1° du I du présent article.

« IV. Pour les personnes âgées d'au moins cinquante-deux ans au 1er janvier 2015, le barème d'acquisition des points portés au compte professionnel de prévention et les conditions d'utilisation des points acquis peuvent être aménagés par décret en Conseil d'Etat afin de faciliter le recours aux utilisations prévues aux 2° et 3° du I.

#### « Sous-section 1

##### « Utilisation du compte pour la formation professionnelle

« Art. L. 4163-8. - Lorsque le titulaire du compte professionnel de prévention décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur le compte pour l'utilisation mentionnée au 1° du I de l'article L. 4163-7, ces points sont convertis en heures de formation pour abonder son compte personnel de formation prévu à l'article L. 6111-1.

#### « Sous-section 2

##### « Utilisation du compte pour le passage à temps partiel

« Art. L. 4163-9. - Le salarié titulaire d'un compte professionnel de prévention a droit, dans les conditions et limites prévues aux articles L. 4163-5 et L. 4163-7, à une réduction de sa durée de travail.

« Art. L. 4163-10. - Le salarié demande à l'employeur à bénéficier d'une réduction de sa durée de travail, dans des conditions fixées par décret.

« Cette demande ne peut être refusée que si ce refus est motivé et si l'employeur peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

« Art. L. 4163-11. - En cas de différend avec son employeur dû à un refus de celui-ci de faire droit à la demande du salarié d'utiliser son compte pour un passage à temps partiel tel que précisé à l'article L. 4163-10, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes dans les conditions mentionnées au titre I du livre IV de la première partie.

« Art. L. 4163-12. - Le complément de rémunération mentionné au 2° du I de l'article L. 4163-7 est déterminé dans des conditions et limites fixées par décret. Il est assujéti à l'ensemble des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, selon les modalités en vigueur à la date de son versement.

« Sous-section 3

« Utilisation du compte pour la retraite

« Art. L. 4163-13. - Les titulaires du compte professionnel de prévention décidant, à compter de l'âge fixé en application du II de l'article L. 4163-7, d'affecter des points à l'utilisation mentionnée au 3° du I du même article bénéficient de la majoration de durée d'assurance mentionnée à l'article L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

« Section 4

« Gestion du compte, contrôle et réclamations

« Sous-section 1

« Gestion du compte

« Art. L. 4163-14. - La gestion du compte professionnel de prévention est assurée par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés et le réseau des organismes du régime général chargés de la gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles.

« La caisse mentionnée au premier alinéa peut déléguer par convention les fonctions de gestion mentionnées aux articles L. 4163-15, L. 4163-16 et L. 4163-18. Le terme « organisme gestionnaire » mentionné aux articles L. 4163-15, L. 4163-16 et L. 4163-18 désigne alors, le cas échéant, l'organisme délégataire.

« Art. L. 4163-15. - Les organismes gestionnaires enregistrent sur le compte les points correspondant aux données déclarées par l'employeur en application de l'article L. 4163-6 et portent annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée dans un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition ainsi que les modalités de contestation mentionnées à l'article L. 4163-18. Ils mettent à la disposition du travailleur un service d'information sur internet lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points.

« Ils versent les sommes représentatives des points que le travailleur souhaite affecter aux utilisations mentionnées aux 1°, 2° et 3° du I de l'article L. 4163-7, respectivement, aux financeurs des actions de formation professionnelle suivies, aux employeurs concernés ou au régime de retraite compétent.

« Un décret fixe les conditions d'application du présent article.

« Sous-section 2

« Contrôle de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

« Art. L. 4163-16. – I. Dans des conditions définies par décret, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 4163-14 du présent code ainsi que, pour les entreprises et établissements mentionnés aux articles L. 722-20 et L. 722-24 du code rural et de la pêche maritime, les caisses de mutualité sociale agricole peuvent procéder ou faire procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place.

« Ces contrôles sont effectués par des agents assermentés et agréés dans des conditions définies par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, du travail et de l'agriculture ou confiés à des organismes habilités dans des conditions définies par décret. Les organismes gestionnaires peuvent demander aux services de l'administration du travail et aux caisses de mutualité sociale agricole de leur communiquer toute information utile. Le cas échéant, ils notifient à l'employeur et au salarié les modifications qu'ils souhaitent apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié.

« Ce redressement ne peut intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

« II. En cas de déclaration inexacte, le nombre de points est régularisé. L'employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme gestionnaire, fixée par décret en Conseil d'Etat dans la limite de 50 % du plafond mensuel mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude est constatée.

« L'entreprise utilisatrice, au sens de l'article L. 1251-1 du présent code, peut, dans les mêmes conditions, faire l'objet d'une pénalité lorsque la déclaration inexacte de l'employeur résulte d'une méconnaissance de l'obligation mise à sa charge par l'article L. 4163-1.

« La pénalité est recouvrée selon les modalités définies aux septième et neuvième alinéas du IV et au premier alinéa du VI de l'article L. 114-17-1 du code de la sécurité sociale.

### « Sous-section 3

#### « Réclamations

« Art. L. 4163-17. - Sous réserve des articles L. 4163-18 à L. 4163-20, les différends relatifs aux décisions de l'organisme gestionnaire prises en application des sections 2 et 3 du présent chapitre et de la présente section 4 sont réglés suivant les dispositions régissant le contentieux général de la sécurité sociale. Les différends portant sur la déclaration mentionnée à l'article L. 4163-1 ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui mentionné au présent article. Par dérogation à l'article L. 144-5 du code de la sécurité sociale, les dépenses liées aux frais des expertises demandées par les juridictions dans le cadre de ce contentieux sont prises en charge par la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

« Art. L. 4163-18. - Lorsque le différend est lié à un désaccord avec son employeur sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4163-1, le salarié ne peut saisir l'organisme gestionnaire d'une réclamation

relative à l'ouverture du compte professionnel de prévention ou au nombre de points enregistrés sur celui-ci que s'il a préalablement porté cette contestation devant l'employeur, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat. Le salarié peut être assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

« En cas de rejet de cette contestation par l'employeur, l'organisme gestionnaire se prononce sur la réclamation du salarié, après enquête des agents de contrôle ou organismes mentionnés au I de l'article L. 4163-16 et avis motivé d'une commission dont la composition, le fonctionnement et le ressort territorial sont fixés par décret en Conseil d'Etat. L'organisme gestionnaire et la commission peuvent demander aux services de l'administration du travail et aux caisses de mutualité sociale agricole de leur communiquer toute information utile.

« Le II de l'article L. 4163-16 est applicable aux réclamations portées devant l'organisme gestionnaire.

« Art. L. 4163-19. - En cas de recours juridictionnel contre une décision de l'organisme gestionnaire, le salarié et l'employeur sont parties à la cause. Ils sont mis en mesure, l'un et l'autre, de produire leurs observations à l'instance. Le présent article n'est pas applicable aux recours dirigés contre la pénalité mentionnée à l'article L. 4163-16.

« Un décret détermine les conditions dans lesquelles le salarié peut être assisté ou représenté.

« Art. L. 4163-20 - L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des deux années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. La prescription est interrompue par une des causes prévues par le code civil.

#### « Section 5

#### « Financement

« Art. L. 4163-21. - Les dépenses engendrées par le compte professionnel de prévention mentionné à l'article L. 4163-1 et sa gestion sont couvertes par la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général et celle du régime des salariés agricoles, chacune pour ce qui la concerne.

« Les modalités de prise en charge des utilisations mentionnées au I de l'article L. 4163-7 sont déterminées par décret.

#### « Section 6

#### « Dispositions d'application

« Art. L. 4163-22. – Sauf dispositions contraires, les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article 2**

Le code du travail est ainsi modifié :

1° - L'article L. 6323-4 est ainsi modifié :

a) au 5°, la référence « L. 4162-11 » est remplacée par la référence « L. 4163-14 » et les mots « compte personnel de prévention de la pénibilité » sont remplacés par les mots « compte professionnel de prévention ».

b) après le 5°, il est inséré un 6° ainsi rédigé :

« 6° Les organismes chargés de la gestion de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles en application de l'article L. 432-12 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ; » ;

c) Les 6° à 13° deviennent les 7° à 14° ;

2° - A l'article L. 6323-14, la référence « L. 4121-3-1 » est remplacée par la référence « L. 4161-1 ».

### **Article 3**

Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° - A l'article L. 241-3, après les mots : « à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1-4 » sont insérés les mots : « et les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite mentionnées au 3° du I de l'article L. 4163-7 du code du travail » ;

2° - A l'article L. 242-5 :

a) au quatrième alinéa, les mots : « Le montant de la contribution mentionnée à l'article L. 241-3 couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1-4 » sont remplacés par les mots : « Le montant couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1-4 et les dépenses supplémentaires engendrées par le dispositif mentionné à l'article L. 4163-1 du code du travail »,

b) au cinquième alinéa, les mots : « Le montant de la contribution mentionnée à l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « Le montant mentionné à l'alinéa précédent », après la première phrase, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Ce montant peut tenir compte des prévisions financières pour les cinq prochaines années et, le cas échéant, des recommandations du comité de suivi mentionné à l'article L. 114-4 du code de la sécurité sociale. », et après les mots « à l'article L. 351-1-4 » sont insérés les mots « et par le dispositif mentionné à l'article L. 4163-1 du code du travail » ;

3° - L'article L. 351-1-4 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Les conditions prévues aux 2° et 3° ne sont pas applicables lorsque l'incapacité permanente est reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou des facteurs de risques, définis par décret, liés à des contraintes physiques marquées ou à un environnement physique agressif tels que mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Un arrêté fixe la liste des maladies

professionnelles concernées. L'avis de commission pluridisciplinaire susmentionnée n'est dans ce cas pas requis.» ;

4° - A l'article L. 431-1, après les mots « la rééducation professionnelle », les mots « et le reclassement » sont remplacés par «, le reclassement et la reconversion professionnelle » ;

5° - Au chapitre II du titre III du livre IV :

a) La section 3 est ainsi intitulée : « Réadaptation fonctionnelle, rééducation professionnelle, reclassement et reconversion professionnelle »,

b) Après l'article L. 432-11, est ajouté un article L. 432-12 ainsi rédigé :

« Art. L. 432-12. – La victime atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à un taux déterminé peut bénéficier d'un abondement de son compte personnel de formation prévu à l'article L. 6111-1 du code du travail [selon des modalités précisées par décret en Conseil d'Etat.] ».

#### **Article 4**

Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° - Après le dernier alinéa de l'article L. 732-18-3, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les conditions prévues aux 2° et 3° ne sont pas applicables lorsque l'incapacité permanente est reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou des facteurs de risques, définis par décret, liés à des contraintes physiques marquées ou à un environnement physique agressif tels que mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Un arrêté fixe la liste des maladies professionnelles concernées. L'avis de commission pluridisciplinaire mentionnée à l'alinéa précédent n'est dans ce cas pas requis. » ;

2° - A l'article L. 741-9, après les mots : « à l'âge prévu à l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale » sont ajoutés les mots : « et par les départs en retraite mentionnés au 3° du I de l'article L. 4163-7 du code du travail » ;

3° - A l'article L. 751-12, les mots : « de la contribution mentionnée au 2° du II de l'article L. 741-9 » sont remplacés par les mots : « mentionné au premier alinéa de l'article L. 751-13-1 » ;

4° - A l'article L. 751-13-1 :

a) les mots : « Le montant de la contribution mentionnée au 2° du II de l'article L. 741-9 » sont remplacés par les mots : « Le montant couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et les dépenses supplémentaires engendrées par le dispositif mentionné à l'article L. 4163-1 du code du travail »,

b) il est ajouté un second alinéa ainsi rédigé : « Le montant mentionné à l'alinéa précédent est fixé chaque année par la loi de financement de la sécurité sociale. Ce montant peut tenir

compte des prévisions financières pour les cinq prochaines années et, le cas échéant, des recommandations du comité de suivi mentionné à l'article L. 114-4 du code de la sécurité sociale. » ;

5°- Au cinquième alinéa de l'article L. 752-3, après les mots « la rééducation professionnelle », les mots : « et de reclassement professionnel » sont remplacés par les mots : « , de reclassement et de reconversion professionnelle » ;

6° - Au premier alinéa de l'article L. 752-4, après les mots : « articles L. 432-1 à L. 432-10 » sont insérés les mots : « , L. 432-12 ».

### **Article 5**

1°- Sous réserve des 2° à 6° du présent article, les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2017.

2° - a) Les sections 4 et 5 du chapitre III du titre VI du livre I de la quatrième partie du code du travail, dans leur rédaction issue de la présente ordonnance, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

b) Jusqu'au 31 décembre 2017, les sections 3 et 4 du chapitre II du titre VI du livre I de la quatrième partie du code du travail continuent à s'appliquer dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

3° - Les 1° et 2° de l'article 3 et les 2°, 3° et 4° de l'article 4 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

4° - a) Le chapitre II du titre VI du livre I de la quatrième partie du code du travail, dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

b) Jusqu'au 31 décembre 2018, le chapitre III du titre VI du livre I de la quatrième partie du code du travail continue à s'appliquer dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

5° - Pour les expositions au titre des années 2015, 2016 et 2017 jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, les articles L. 4161-1, L. 4162-12, L. 4162-14 et L. 4162-20 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure aux dispositions issues de la présente ordonnance.

6° - Au 31 décembre 2017, le solde du fonds chargé du financement des droits liés au compte professionnel de prévention, tel que résultant de l'exécution des opérations autorisées au titre des années 2015 à 2017, est affecté aux ressources de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, qui reprend l'ensemble des droits et obligations de ce fonds.

### **Article 6**

Le Premier ministre, la ministre des solidarités et de la santé, la ministre du travail, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation et le ministre de l'action et des comptes publics sont

responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.