

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



RELATIONS INDIVIDUELLES

Contrat de travail – Formation – Distinction entre offre et promesse du contrat de travail

Rappel : Il était de jurisprudence constante de la Cour de cassation que la promesse d'embauche précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction valait contrat de travail (Cass. Soc., 12 juin 2014, n° 13-14.258).

L'employeur était lié par la promesse d'embauche et ne pouvait se rétracter, à moins de justifier d'un motif légitime (Cass. Soc., 20 novembre 2013, n° 12-23.864).

Cass. Soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.103 et n° 16-20.104

Dans cette affaire, un club de rugby avait proposé à deux joueurs professionnels une offre de contrat de travail à durée déterminée.

Les propositions ont été finalement retirées par le club avant que les joueurs ne les aient acceptées.

Les joueurs ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnités au titre de la rupture injustifiée de leur contrat de travail.

Ils soutenaient que les promesses d'embauche, qui précisaient la date d'entrée en fonction, l'emploi

proposé et la rémunération, valaient contrat de travail.

La Cour d'appel a fait droit à la demande des joueurs au motif que les offres transmises par le club constituaient « *bien une promesse d'embauche valant contrat de travail* ».

Les joueurs ayant accepté la promesse d'embauche, il en résultait « *qu'un contrat de travail avait été formé entre les parties et il importe peu que le club de rugby ait finalement renoncé à engager le joueur, même antérieurement à la signature du contrat de travail par le joueur* ». Pour les juges, « *la promesse d'embauche engage l'employeur même si le salarié n'a pas manifesté son accord* ».

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a cassé la décision d'appel sur le fondement de l'article L. 1221-1 du Code du travail, selon lequel « *le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun* ».

Le droit commun des obligations ayant évolué avec l'ordonnance du 10 février 2016, la Haute juridiction a décidé de revenir sur sa jurisprudence, même si cette ordonnance n'était pas applicable aux faits de l'espèce.

Les juges exercent désormais une distinction entre une offre de contrat de travail et une promesse unilatérale du contrat de travail :

- Offre de contrat de travail : il s'agit de « l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation ». Cette offre « peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire ». « La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extra-contractuelle de son auteur », avec l'octroi éventuel de dommages et intérêts ;
- La promesse unilatérale de contrat de travail : il s'agit du « contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire ». « La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis ».

En l'espèce, la Haute juridiction reprochait aux juges d'appel d'avoir conclu à l'existence de 2 promesses d'embauche sans constater que les propositions offraient aux joueurs « le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail dont les éléments essentiels étaient déterminés et pour la formation duquel ne manquait que son consentement ».

Note : Dans sa note explicative, la Cour de cassation met l'accent sur les difficultés rencontrés sous l'ancienne jurisprudence. Celle-ci « assèche les possibilités de négociation pré-contractuelle ». En effet, un employeur qui s'avance trop, risque de se voir opposer la conclusion d'un contrat de travail, alors même que ce sont les précisions sur les dates d'entrée en fonction, l'emploi proposé ou la rémunération qui permettent au salarié de déterminer son choix.

Harcèlement moral – Dénonciation – Protection accordée au salarié à condition que les faits soient qualifiés

Rappel : Aucun salarié ne peut être licencié pour avoir relaté des agissements de harcèlement moral (article L. 1152-2 du Code du travail).

Tout licenciement fondé sur un tel motif est frappé de nullité (article L. 1152-3 du Code du travail) à moins que l'employeur ne démontre que le salarié ait agi de mauvaise foi, c'est-à-dire en ayant connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce (Cass. Soc., 10 juin 2015, n° 13-25.554).

Cass. Soc., 13 septembre 2017, n° 15-23.045

Le 13 janvier 2011, un salarié a adressé un courriel à son employeur pour solliciter un entretien afin de l'aviser de vive voix « du traitement abject, déstabilisant et profondément injuste » qu'il estimait subir.

Sans recevoir le salarié, l'employeur a procédé à son licenciement pour faute grave le 22 février 2011. La lettre de licenciement reprochait notamment au salarié « d'essayer de créer l'illusion d'une brimade » en proférant, par écrit, des accusations diffamatoires constitutives « d'un abus dans la liberté d'expression ».

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de son licenciement sur le fondement de l'article L. 1152-3 du Code du travail. Il estimait avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié au motif que l'employeur reprochait explicitement dans la lettre de licenciement le courriel de dénonciation.

L'employeur s'est pourvu en cassation estimant que le salarié ne pouvait pas se prévaloir de l'article L. 1152-3 du Code du travail dans la mesure où il n'employait pas dans son courriel le terme de harcèlement moral.

La Cour de cassation suit le raisonnement de l'employeur et censure la décision d'appel au motif que « *le salarié n'avait pas dénoncé des faits qualifiés par lui d'agissements de harcèlement moral* ».

Autrement dit, le bénéfice de la protection attachée à la dénonciation d'un harcèlement est subordonné à la mention expresse dans la lettre de dénonciation de la qualification des faits de harcèlement.

Modification du contrat de travail – Absence de motif économique – Article L. 1222-6 du Code du travail non applicable

Rappel : Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans le délai imparti (1 mois ou 15 jours), le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée (article L. 1222-6 du Code du travail).

L'employeur qui ne respecte pas les formalités prévues à l'article L. 1222-6 du Code du travail ne peut se prévaloir ni d'un refus, ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié (Cass. Soc., 25 janvier 2005, n° 02-41.819).

Cass. Soc., 13 septembre 2017, n° 15-28.569

Une salariée a accepté de signer un avenant à son contrat de travail prévoyant la réduction de sa rémunération.

Après plusieurs années, elle a saisi la juridiction prud'homale afin de faire constater l'irrégularité de cet avenant.

La salariée reprochait à son employeur de ne pas avoir respecté la procédure prévue à l'article L. 1222-6 du Code du travail. Selon elle, la modification de son contrat reposait sur un motif économique de sorte qu'elle aurait dû bénéficier d'un délai de réflexion d'un mois pour accepter ou refuser la proposition.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande au motif :

- D'une part, que la modification du contrat ne s'inscrivait pas dans le cadre d'un projet de licenciement économique ;
- D'autre part, que cette modification reposait sur une baisse de subventions, ce qui ne constituait pas, en tant que tel, un motif économique.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme la position des juges d'appel et opte pour une application stricte de l'article L. 1222-6 du Code du travail.

La Haute juridiction rappelle que la procédure prévue à l'article L. 1222-6 du Code du travail « *est applicable lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail* ».

Or en l'espèce, il n'est pas allégué que l'avenant « *avait été conclu pour l'une des causes de licenciement pour motif économique prévues à l'article L. 1233-3* ». Dès lors, en l'absence de cause économique, cette modification relève du régime de droit commun et suppose l'accord exprès du salarié sans formalisme particulier.

En l'espèce, les juges ont constaté que la salariée avait consenti à la modification de son contrat sans invoquer de vice du consentement.

Note : Il s'agit d'une confirmation de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 17 novembre 2010, n° 09-42.120).

Suspension du contrat de travail pour maladie – Congés payés acquis – Report dans la limite de 12 mois – Dispositions non conformes à la directive européenne

Rappel : Le salarié a droit à un congé de 2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, dans la limite de 30 jours ouvrables (article L. 3141-3 du Code du travail).

Sont considérés comme périodes de travail effectif permettant au salarié d'acquérir des congés payés notamment (article L. 3141-5 du Code du travail) :

- Les périodes de congés payés ;
- Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption;
- Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Cass. Soc., 21 septembre 2017, n° 16-24.022

Dans cette affaire, un syndicat a saisi le Tribunal de grande instance pour faire juger inopposable aux salariés une instruction générale de l'entreprise.

Cette instruction limitait à un an la durée pendant laquelle un salarié pouvait reporter ses congés payés, à défaut d'avoir pu les prendre en raison d'un arrêt de travail pour maladie.

Le syndicat estimait que cette instruction était discriminatoire et contraire à la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 qui prévoit « qu'un salarié absent du travail en vertu d'un congé de maladie peut prétendre à des congés payés ».

Cette directive n'a pas été transposée en France.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du syndicat et condamné l'entreprise à régulariser, depuis le 4 novembre 2003, la situation des salariés concernés en leur attribuant les jours de congés perdus à tort.

La Cour a estimé que la durée de report d'un an des congés payés instituée par l'instruction était insuffisante au regard de la directive du 4 novembre 2003.

Contestant cette décision, l'entreprise s'est pourvue en cassation reprochant aux juges d'avoir pris une telle décision « sans fixer de limite au report dans le temps des droits à congés payés ».

Elle faisait valoir qu'au regard de la jurisprudence de la CJUE, il était possible de limiter le report des droits à congés payés acquis. Les juges ayant déjà admis qu'un délai de 15 mois était conforme à la directive (CJUE, Grande chambre, 22 novembre 2011, n° Aff. C-214/10).

La Cour de cassation a confirmé la décision d'appel considérant en premier lieu que « si des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence, la directive 2003/88/CE ne fait pas obligation aux États membres de prévoir une telle limitation ».

La Haute juridiction précise en second lieu la règle à appliquer « lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés ».

Il en résulte que l'instruction, ayant fixé un délai de perte d'un an, ne dépassait pas substantiellement la période de référence de sorte qu'elle était contraire à la directive.

« Une fois cette instruction écartée, le juge judiciaire ne pouvait que constater l'absence d'un tel délai de report », les salariés étaient donc

recevables à demander l'attribution des congés payés perdus du fait de la maladie.

Note : En l'absence de précision dans la directive, la durée du délai de report des congés payés relève de la compétence des Etats membres, sous réserve de respecter le seuil minimal défini par la CJUE, à savoir dépasser substantiellement la période de référence.

Résiliation judiciaire – Adhésion postérieure à un départ volontaire dans le cadre d'un PSE – Examen de la résiliation judiciaire

Rappel : Le salarié peut engager une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail en cas de manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles (Cass. Soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070).

A la différence de la prise d'acte, la résiliation judiciaire n'entraîne pas la rupture immédiate du contrat de travail. Cette dernière nécessite une décision d'un juge.

Le contrat est rompu à la date du prononcé de la décision par le juge dès lors que le salarié est toujours au service de son employeur à cette date et que son contrat de travail n'a pas été rompu avant la décision prononçant la résiliation (Cass. Soc., 21 septembre 2006, n° 14-30.056).

Lorsque la résiliation judiciaire est prononcée, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 10 décembre 2003, n° 01-45.093).

Cass. Soc., 14 septembre 2017, n° 16-20.552, n° 16-20.56 et n° 16-20.558

Le 20 mai 2010, des salariés ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation judiciaire de leur contrat de travail.

Ils reprochaient à leur employeur de ne pas leur fournir de travail depuis la perte du marché sur lequel ils étaient affectés.

3 mois plus tard, l'entreprise a établi un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), comportant un

volet consacré aux départs volontaires. Les salariés se sont portés candidats au départ et ont été licenciés pour motif économique le 29 octobre 2010.

La Cour d'appel a jugé que les demandes de résiliation judiciaire étaient devenues infondées du fait du licenciement des salariés.

Les juges ont estimé, en effet, que le départ volontaire des salariés dans le cadre d'un PSE constituait un mode autonome de rupture s'analysant en une résiliation amiable du contrat de travail. Dès lors, le maintien des demandes de résiliation judiciaire n'était pas recevable, dans la mesure où les salariés ont quitté l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire, même si celui-ci a pris la forme d'un licenciement pour motif économique.

La Cour de cassation censure cette décision en rappelant que « le licenciement pour motif économique des salariés qui ont exprimé l'intention de quitter l'entreprise ne constitue pas une rupture amiable du contrat de travail ».

Il en résulte que la Cour d'appel aurait dû examiner les demandes de résiliation judiciaire.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 juillet 2010, n° 09-42.836).

Il semblerait que cet arrêt ne s'applique pas au nouveau dispositif de ruptures conventionnelles collectives, prévu par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, dans la mesure où ces ruptures sont exclusives du licenciement.

PSE nul – Indemnisation – Préjudice spécifique (NON)

Rappel : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours intervenu en l'absence ou insuffisance de PSE est nul (article L. 1235-10 du Code du travail).

Dans ce cas, le salarié a droit, à défaut de réintégration, de réclamer une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire (article L. 1235-11 du Code du travail).

Cette indemnité est passée de 12 mois à 6 mois avec l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 précitée.

Cass. Soc., 14 septembre 2017, n° 16-11.563

Dans cette affaire, des licenciements étaient intervenues en l'absence de PSE, alors que les conditions étaient remplies.

Contestant leur licenciement, plusieurs salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnisation.

La Cour d'appel a fait droit à leur demande et leur a octroyé :

- D'une part, une indemnité d'au moins 12 mois de salaire pour réparer le préjudice résultant de la nullité du licenciement ;
- D'autre part, une indemnité spécifique au titre du préjudice résultant de la privation des mesures du PSE.

En effet, du fait de l'absence de PSE, les salariés ont été privés :

- « des actions en vue du reclassement interne des salariés ;

- des créations nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise,
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés,
- des actions de formation,
- de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents,
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ».

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a censuré cette décision au motif que l'employeur avait déjà « payé à chaque salarié l'indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ».

La Haute juridiction a rendu sa décision au visa du principe de réparation intégrale du préjudice, selon lequel un même préjudice ne peut être réparé 2 fois.

Pour les juges, le préjudice résultant de la privation des mesures du PSE a été réparé par le versement de l'indemnité réparant le préjudice de nullité du licenciement, de sorte que l'indemnité spécifique n'avait pas lieu d'être.

Législation et réglementation

Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

L'actu-tendance n° 414 a présenté le projet de décret. Il n'y a pas eu de modification entre le projet et le décret paru.

Ainsi, l'indemnité légale de licenciement ne peut désormais être inférieure à (article R. 1234-2 du Code du travail modifié) :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

En outre, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 précitée a abaissé de 12 à 8 mois l'ancienneté pour le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement.

Le décret a précisé le mode de calcul du salaire de référence. Ainsi, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, le salaire de référence pour

le calcul de l'indemnité légale de licenciement correspond à la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement (article R. 1234-4 du Code du travail).

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

Les 5 ordonnances Macron ont été adoptées par le Conseil des ministres le 22 septembre 2017 puis publiées au JO le 23 septembre 2017. Elles vont faire l'objet prochainement d'une ratification pour acquérir la qualité de loi.

Nous traiterons chaque semaine une ordonnance différente dans le cadre de l'actu-tendance.

L'actu-tendance de cette semaine porte sur l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective.

❖ **Articulation entre la convention de branche et la convention d'entreprise**

– **Primauté de la convention de branche dans 13 domaines :**

1. salaires minima hiérarchiques,
2. classifications,
3. mutualisation des fonds de financement du paritarisme,
4. mutualisation des fonds de la formation professionnelle,
5. protection sociale complémentaire,
6. temps de travail (certaines professions et emplois, nombre minimal d'heures entraînent la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires et possibilité de recourir aux avenants complémentaires d'heures pour les temps partiel),
7. CDD et travail temporaire (durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellement possible du contrat, conditions de non application du délai de carence et calcul de ce délai),
8. conditions de recours aux CDI de chantier,
9. égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

10. conditions et durées de renouvellement de la période d'essai,
11. transferts conventionnels des contrats de travail,
12. cas spécifiques de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice (recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou pour assurer un complément de formation),
13. en matière de portage salarial, rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

La convention de branche prévaut en toute hypothèse sur **la convention d'entreprise antérieure ou postérieure**, sauf si cette dernière prévoit des garanties au moins équivalentes.

• **Primauté facultative de la convention de branche dans 4 domaines :**

1. prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
2. insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
3. effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical,
4. primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement ne peut comporter de stipulations différentes sauf si cette dernière prévoit des garanties au moins équivalentes.

La convention de branche antérieure ne prévaudra sur la convention d'entreprise que si le **caractère impératif des mesures concernées est réitéré par avenant avant le 1^{er} janvier 2019**

• **Primauté de la convention d'entreprise dans les autres domaines :**

Dans les autres domaines que ceux mentionnés ci-dessus, les stipulations de la convention d'entreprise ayant le même objet que celles d'une convention de branche prévalent qu'elles soient

plus ou moins favorables, dans le respect des dispositions légales d'ordre public.

La convention de branche s'applique en l'absence de convention d'entreprise.

La primauté de l'accord d'entreprise sera effective **à compter du 1^{er} janvier 2018**.

❖ Harmonisation et simplification des accords

Les accords de maintien dans l'emploi, les accords de préservation et de développement de l'emploi et les accords de mobilité professionnelle ou géographique interne sont supprimés au profit **d'un accord unique**.

Ce nouveau dispositif a un objectif large :

- Répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ;
- Ou préserver l'emploi,
- Ou développer l'emploi.

Pour répondre à cet objectif, un **accord d'entreprise majoritaire** peut aménager les règles en matière de :

- **Durée, organisation et répartition du temps de travail** ;
- **Rémunération** (salaire de base et avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature) dans le respect du SMIC et des minima conventionnels ;
- Conditions de la **mobilité géographique et professionnelle interne à l'entreprise**.

Une fois conclu, les clauses de l'accord **se substituent de plein droit** aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, notamment, en matière de rémunération, de durée du travail ou de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié dispose d'un délai **d'1 mois** à compter de la date à laquelle l'employeur a communiqué sur l'existence et le contenu de l'accord d'entreprise pour faire connaître son refus par écrit.

En cas de refus, l'employeur peut licencier le salarié. Ce licenciement repose sur un **motif**

spécifique constituant **une cause réelle et sérieuse de rupture non économique**.

La **procédure de licenciement** doit être suivie (entretien préalable, notification du licenciement, préavis, etc.)

Le salarié licencié bénéficie **d'un abondement spécifique de son CPF** financé par l'employeur, de **l'assurance chômage** et des **éventuelles indemnités de rupture** prévues par l'accord.

❖ Simplification de la négociation collective d'entreprise

La négociation collective d'entreprise s'articule autour de 3 blocs :

- L'ordre public ;
 - Le champ de la négociation ;
 - Les dispositions supplétives.
- **Ordre public :**
 - **Négociation au moins une fois tous les 4 ans** sur:
 - la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail,
 - la gestion des emplois et des parcours professionnels,
 - **Obligation d'établir un plan d'action** en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - **Interdiction des décisions unilatérales** en cours de NAO, sauf urgence,
 - **Etablissement d'un procès-verbal de désaccord**, en cas de négociation infructueuse,
 - **Dépôt d'un accord sur les salaires effectifs accepté accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations** portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions des parties,

- **Pénalités** applicables pour les entreprises qui n'ont pas rempli l'obligation de négocier sur les salaires et/ou qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.
- **Champ de la négociation :**
- **Les thèmes des négociations** de sorte que **au moins tous les 4 ans** soient négociés :
 - o la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
 - o l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail,
- La périodicité et le contenu de chacun des thèmes,
- Le calendrier et le lieux de réunions,
- Les informations remises par l'employeur aux négociateurs,
- Les modalités de suivi des engagements pris.

La durée de l'accord **ne peut excéder 4 ans**.

- **Dispositions supplétives :**

Les thèmes et la périodicité des négociations obligatoires restent inchangés.

- **Négociation annuelle** obligatoire :
 - o la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
 - o l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail,
- **Négociation triennale** obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

- ❖ **Faciliter la conclusion d'un accord collectif sans délégué du personnel**

- **Ouverture des négociations dans les TPE de moins de 11 salariés ou dans les TPE de 20 salariés dépourvues d' élu au CSE**

Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou dans celles ayant entre 11 et 20 salariés dépourvues d'élus au comité social et économique (CSE), l'employeur peut proposer aux salariés de ratifier

par référendum un projet d'accord collectif portant sur n'importe quel thème ouvert à la négociation collective.

Pour être valide, l'accord doit être approuvé par au moins 2/3 des salariés dans un délai de 15 jours à compter de la communication du projet. Un décret doit préciser ce dispositif.

- **Négociation collective dans les entreprises de 11 à 49 salariés dépourvues de DS**

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés dépourvues de DS, l'employeur peut toujours négocier avec des élus au CSE mandatés ou un salarié mandaté par une OSR. L'ordonnance ajoute la possibilité de négocier avec un élu non mandaté.

L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective.

L'accord conclu avec un élu mandaté ou non n'est valablement conclu que s'il est signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,

L'accord conclu avec un salarié mandaté doit, de son côté, faire l'objet d'une approbation référendaire à la majorité.

- ❖ **L'échéance est avancée pour la généralisation des accords majoritaires**

Tous les accords d'entreprise devront être majoritaires pour être valides à compter du 1^{er} mai 2018, et non plus le 1^{er} septembre 2019 comme initialement prévu par la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016

- ❖ **Accord minoritaire : référendum à l'initiative de l'employeur**

En l'absence de majorité, un accord ayant obtenu plus de 30 % valablement exprimés peut faire l'objet d'une approbation référendaire à l'initiative d'une ou plusieurs OSR signataires ayant recueilli plus de 30 %.

L'ordonnance ouvre désormais la possibilité à l'employeur, lorsque l'accord n'a pas fait l'objet d'une demande d'approbation référendaire par une ou plusieurs OSR signataires, de demander l'organisation d'un tel référendum. Toutefois, une opposition unanime des OSR signataires de l'accord peut bloquer cette initiative.

❖ Sécurisation des conventions et accords collectifs

• Présomption de validité et délai de prescription

Tout accord collectif conclu à compter du 24 septembre 2017 bénéficie :

- D'une présomption de validité. La charge de la preuve de l'illicéité repose ainsi sur le demandeur ;
- D'un délai de prescription particulièrement court, 2 mois contre 5 ans avant.

Cette prescription commence à courir à compter :

- Pour les OS disposant d'une section syndicale dans l'entreprise : de la procédure de notification de l'accord,
- Pour les autres : de la date de publicité de l'accord sur la base de données nationale accessible en ligne.

• Nullité de l'accord

Le juge a désormais la possibilité de moduler dans le temps les effets de ses décisions d'annulation de tout ou partie d'un accord collectif.

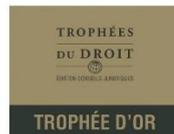
Le juge peut décider que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir s'il apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

