

Tableau comparatif avant et après l'ordonnance «balai» : le point sur les modifications apportées par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017

L'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 vise à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Cette ordonnance «balai» vient notamment apporter des modifications aux dispositions du Code du travail issues des ordonnances n° 2017-1385, n° 2017-1386, n° 2017-1387, n° 2017-1388 et n° 2017-1389 du 22 septembre 2017.

La plupart des modifications apportées par l'ordonnance consistent en :

- la modification d'erreurs de renvois à des articles ;
- l'ajout de références pour tenir compte de nouveaux articles (tel que l'article L. 1243-13-1 du Code du travail) ;
- la modification de formulations afin de les rendre plus claires et précises. Il est, par exemple, dorénavant question de l'approbation à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord, dans le cadre de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, et non plus de ratification (C. trav., art. L. 2232-22) ;
- la prise en compte de modifications issues des ordonnances, telles que la modification de la référence au "*plan de départ volontaire*" afin de faire référence à "*l'accord portant rupture conventionnelle collective*" (C. trav., art. L. 1237-19-5), l'appréciation de la condition d'effectif pour la désignation d'un délégué syndical au regard de la nouvelle appréciation des seuils d'effectifs sur douze mois consécutifs (C. trav., art. L. 2143-3).

Thème - Article du Code	Ancienne rédaction	Nouvelle rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718	Commentaires
Procédure en cas d'inaptitude			
Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel C. trav., art. L. 1226-2, al. 2	Pour l'application du présent article, le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1.	Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.	Simplification du renvoi. La notion de groupe retenue est toujours celle retenue pour la mise en place du comité de groupe.
Inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle C. trav., art. L. 1226-10, al. 4	Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L.2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.	Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.	Il y a une simplification de référence aux articles du Code du commerce relatifs aux filiales,

			participations et sociétés contrôlées.
Licenciement pour motif économique			
Définition du motif économique C. trav., art. L. 1233-3, al. 12, al. 13 et al. 14	<p>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.</p> <p>Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.</p> <p>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.</p>	<p>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 à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.</p> <p>Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.</p> <p>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, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.</p>	<p>Simplification du renvoi.</p> <p>La notion de groupe retenue est toujours celle retenue pour la mise en place du comité de groupe.</p> <p>Il y a une simplification de référence aux articles du Code du commerce relatifs aux filiales, participations et sociétés contrôlées.</p>
Obligations d'adaptation et de reclassement C. trav., art. L. 1233-4, al. 2	<p>Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.</p>	<p>Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.</p>	
Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours - Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en	<p>Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires</p>	<p>Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et</p>	<p>La possibilité est offerte au conseil d'entreprise de signer l'accord portant sur le licenciement collectif</p>

résultant C. trav., art. L. 1233-24-1	au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.	économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9.	pour motif économique.
Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours - Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant C. trav., art. L. 1233-24-2	L'accord collectif [...] peut également porter sur : 6° Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.		Suppression de la possibilité de traiter des conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail au sein de l'accord collectif pouvant être conclu en cas de licenciement collectif pour motif économique.
Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours – Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant C. trav., art. L. 1233-24-3	L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger : [...] 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité social et économique prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ; [...].	L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger : [...] 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité social et économique prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 sauf lorsque l'accord est conclu par le conseil d'entreprise ; [...].	La nouvelle possibilité offerte de signer l'accord avec le conseil d'entreprise n'a pas les mêmes avantages que la signature dudit accord avec les organisations syndicales. En effet, l'accord conclu avec le conseil d'entreprise restera soumis aux règles générales d'information-consultation du comité social et économique (CSE).
Licenciement économique	[...] L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur,	[...] L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon	Entrée en vigueur au

<p>dans le cadre d'une sauvegarde, d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire C. trav., art. L. 1233-58</p>	<p>selon le cas, réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2323-31 ainsi qu'aux articles : [...] 3° L. 1233-30, I à l'exception du dernier alinéa, et deux derniers alinéas du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ; [...].</p>	<p>le cas, réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2323-31 ainsi qu'aux articles : [...] 3° L. 1233-30, I à l'exception du dernier alinéa, et dernier alinéa du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ; [...].</p>	<p>1^{er} janvier 2018. L'article qui visait avant les deux derniers alinéas du II de l'article L. 1233-30, ne vise plus que le dernier alinéa, à savoir que dans l'hypothèse où le CSE ne rend pas son avis dans les délais impartis, il est réputé avoir été consulté.</p>
<p>Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement - PSE C. trav., art. L. 1233-61, al. 2</p>	<p>Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.</p>	<p>Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.</p>	<p>Il est dorénavant fait référence au reclassement sur le territoire national, tel que cela a été prévu par l'ordonnance n° 2017-1387 qui supprime l'obligation légale de recherche d'un reclassement à l'étranger.</p>
<p>Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement - PSE C. trav., art. L. 1233-62, 1°</p>	<p>Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; [...].</p>	<p>Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : 1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; [...].</p>	<p>Suppression de la condition d'indication du délai de prescription dans la lettre de licenciement. Ceci paraît cohérent dans la mesure où ce</p>
<p>Licenciement pour motif économique - Délais de contestation et voies de recours C. trav., art. L. 1235-7</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>	<p>Suppression de la condition d'indication du délai de prescription dans la lettre de licenciement. Ceci paraît cohérent dans la mesure où ce</p>

	fait mention dans la lettre de licenciement.		délai de douze mois est le même que le délai de droit commun.
Rupture conventionnelle collective			
Autres cas de rupture - Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective C. trav., art. L. 1237-19-1	L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine : 1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ; 2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ; 3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ; 4° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ; 5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ; 6° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ; [...].	L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine : 1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ; 2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ; 3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ; 4° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ; 5° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ; 6° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ; [...].	Cette modification n'est pas très importante, c'est la raison pour laquelle il convient de la relever. Il s'agit ici d'une modification de l'ordre de rédaction des éléments pouvant être déterminés dans l'accord portant rupture conventionnelle collective. Il n'y a aucune suppression ni aucun ajout.
Le défenseur syndical devant le CPH			
Procédure devant le conseil de prud'hommes - Assistance et représentation des parties C. trav., art. L. 1453-4	Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret.	Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret.	Le périmètre d'intervention du défenseur syndical est précisé.

		Le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative.	
Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise			
<p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés C. trav., art. L. 2232-23-1</p>	<p>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 :</p> <p>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 ;</p> <p>2° Soit par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.</p> <p>Les accords ainsi négociés, conclus et révisés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.</p>	<p>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 :</p> <p>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 ;</p> <p>2° Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.</p> <p>Les accords ainsi négociés, conclus et révisés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.</p> <p>Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue à l'alinéa précédent, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres de la délégation du personnel au comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres de la délégation du personnel au comité social et économique central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres</p>	<p>Deux modifications importantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - seuls les membres titulaires peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail ; - les modalités d'appréciation de la condition de majorité en cas de conclusion par un membre de la délégation du personnel au CSE central sont précisées.

<p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés C. trav., art. L. 2232-24, al. 1</p>	<p>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.</p>	<p>composant la délégation du personnel au comité social et économique central.</p> <p>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 titulaires 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.</p>	
<p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés C. trav., art. L. 2232-25</p>	<p>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. [...]</p>	<p>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 titulaires 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. [...]</p> <p>Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue à l'alinéa précédent, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres de la délégation du personnel un comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres de la délégation du personnel au comité social et économique central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au comité social</p>	

		et économique central.	
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation de branche et professionnelle - Ordre public C. trav., art. L. 2241-1	Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5° et au moins une fois tous les cinq ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7°, pour négocier : [...] 6° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications ; [...].	Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5° et au moins une fois tous les cinq ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7°, pour négocier : [...] 6° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ; [...].	Précision sur la nécessité de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois dans le cadre de l'examen de la nécessité de réviser les classifications.
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation de branche et professionnelle - Champ de la négociation collective C. trav., art. L. 2241-4	Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatifs dans le champ d'une convention collective de branche peuvent engager, à la demande de l'une d'entre elles, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré.	Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels peuvent engager, à la demande de l'une d'entre elles, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré.	Nouvelle possibilité offerte pour les organisations liées par un accord professionnel d'engager une négociation.
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation de branche et professionnelle - Dispositions supplétives - Temps partiel C. trav., art. L. 2241-19	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.		Suppression de l'article qui avait été créé par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 instaurant l'obligation de négociation sur le temps partiel.
Articulation des conventions et accords -	Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention	Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou	Il est dorénavant fait référence à la

Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large - C. trav., art. L. 2253-2	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 : [...].	professionnel plus large 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 : [...].	convention de branche ou à l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.
Articulation des conventions et accords - Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large C. trav., art. 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.	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 ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large . En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.	
Le CSE			
Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Modalités d'exercice des attributions générales C. trav., art. L. 2312-14	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.	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 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine , à l'obligation de consultation du comité social et économique.	Limitation de l'exception à la consultation du CSE aux accords GPEC.
Le cadre de mise en place du CSE - Mise en place au niveau de l'entreprise - Mise en place du CSE et des CSE d'établissement	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 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.	Précision sur l'effet de la saisine de l'autorité administrative dans le cadre du processus

<p>C. trav., art. L. 2313-5</p>	<p>en Conseil d'Etat. [...].</p>	<p>Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. [...].</p>	<p>électoral : suspension du processus ET prorogation des mandats en cours</p>
<p>Le cadre de mise en place du CSE – Mise en place au niveau de l'UES C. trav., art. L. 2313-8, al. 4 et 6</p>	<p>[...]. En l'absence d'un tel accord, un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'unité économique et social 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. [...]. En cas de litige portant sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise qui a pris la décision dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. [...].</p>	<p>[...]. En l'absence d'un tel accord et en l'absence de délégué syndical désigné au niveau de l'unité économique et sociale, un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'unité économique et sociale 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. [...]. En cas de litige portant sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise qui a pris la décision dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. [...].</p>	<p>Ajout d'une condition à la possibilité d'adoption d'un accord entre les entreprises de l'UES et le CSE : l'absence de délégué syndical désigné au niveau de l'UES.</p> <p>Par ailleurs, précisions relatives aux effets de la saisine de l'autorité administrative dans le cadre d'un processus électoral.</p>
<p>Composition du CSE C. trav., art. L. 2314-1</p>	<p>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</p>	<p>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 et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les</p>	<p>La possibilité de modifier le nombre de membres est plus large qu'auparavant. Il est également possible de modifier le nombre d'heures de délégation.</p>

	accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.	conditions prévues par l'article L. 2314-7.	
Elections des membres de la délégation du personnel au CSE - Collèges électoraux C. trav., art. L. 2314-11	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.</p>	<p>Une dérogation est prévue lorsque ne sont élus au sein de l'entreprise qu'un membre titulaire et un membre suppléant.</p>
Fonctionnement du CSE - Dispositions communes - Heures de délégation C. trav., art. L. 2315-11	<p>Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ; 	

	en Conseil d'Etat ; [...].	2° Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ; [...].	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Commissions santé, sécurité et conditions de travail - Ordre public C. trav., art. L. 2315-37	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.	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.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Commissions santé, sécurité et conditions de travail - Dispositions supplétives C. trav., art. L. 2315-44	En l'absence d'accord prévu aux articles L. 2315-41 et L. 2315-42 et en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41. En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, l'employeur fixe le nombre de commissions santé, sécurité et conditions de travail.	En l'absence d'accord prévu aux articles L. 2315-41 et L. 2315-42, le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41. En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail. Le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Champ de l'expertise C. trav., art. L. 2315-78	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.	Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité dans les cas prévus à la présente sous-section.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Financement de l'expertise	Le comité social et économique peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.	Par dérogation aux articles L. 2315-78 et L. 2315-80, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.	

C. trav., art. L. 2315-81			
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Choix de l'expert C. trav., art. L. 2315-81-1	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.	A compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique, les membres du comité établissent au besoin et notifient à l'employeur 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.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Expertise - Contestation C. trav., art. L. 2315-86	[...]. 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 il est consulté en application de l'article L. 2312-15, jusqu'à la notification du jugement.	[...]. 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 il est consulté en application de l'article L. 2312-15, jusqu'à la notification du jugement. En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du comité social et économique, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité social et économique peut, à tout moment, décider de les prendre en charge.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise C. trav., art. L. 2315-87	Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert en vue de l' examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu au 1° de l'article L. 2312-17.	Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévu au 1° de l'article L. 2312-17.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière	Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article L. 2312-17.	Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article L. 2312-17.	

C. trav., art. L. 2315-88			
Le conseil d'entreprise			
Le conseil d'entreprise C. trav., art. L. 2321-1	Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre II du titre Ier du présent livre et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité prévus notamment aux articles L. 1233-24-1, L. 2314-6, L. 2314-12 et L. 2314-27. [...].	Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre II du titre Ier du présent livre et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement. [...].	Exception à la règle supprimée
Salariés protégés			
Salariés protégés - Procédures d'autorisation applicables à la rupture et au transfert du contrat - Demande d'autorisation et instruction de la demande - Procédure applicable en cas de licenciement - Membre de la délégation du personnel au CSE et représentant de proximité C. trav., art. L. 2421-3	Le licenciement envisagé par l'employeur d'un 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 est soumis au comité social et économique, qui donne un avis sur le projet de licenciement. [...]. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement. La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. [...].	Le licenciement envisagé par l'employeur d'un 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 est soumis au 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 Ier du livre III. [...]. Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement. La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif personnel, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif économique, l'établissement s'entend comme celui doté d'un comité social et économique disposant des attributions prévues à la section 3, du chapitre II, du titre I, du livre III. [...].	Précision apportée sur la notion d'établissement pour déterminer l'inspection du travail compétente.
Salariés protégés -	Le licenciement d'un représentant des salariés au	Le licenciement d'un représentant des salariés au conseil	

<p>Procédures d'autorisation applicables à la rupture et au transfert du contrat - Demande d'autorisation et instruction de la demande - Procédure applicable en cas de licenciement - Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises C. trav., art. L. 2421-5</p>	<p>conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions, envisagé par l'employeur, est soumis pour avis au conseil d'administration ou de surveillance dont il est membre.</p> <p>La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié. [...].</p>	<p>d'administration ou de surveillance d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions, envisagé par l'employeur, est soumis pour avis au conseil d'administration ou de surveillance dont il est membre.</p> <p>La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié tel que défini à l'article L. 2421-3. [...].</p>	
Hiérarchie des accords			
<p>Travail de nuit - Champ de la négociation collective C. trav., art. L. 3122-19</p>	<p>Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et minuit. [...].</p>	<p>Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, soit un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, soit un accord conclu à un niveau territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et minuit. [...].</p>	<p>Primauté de l'accord d'entreprise introduite alors que l'ancienne rédaction ne l'avait pas indiqué.</p>
<p>Travail à temps partiel - Ordre public - Passage à temps partiel ou à temps complet C. trav., art. L. 3123-3</p>	<p>Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.</p>	<p>Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.</p>	<p>Il s'agit, toutefois, d'une simple modification de présentation dans la mesure où le principe général imposait, dans la version antérieure, la primauté de l'accord d'entreprise.</p>
<p>Travail à temps partiel -</p>	<p>Une convention ou un accord de branche étendu</p>	<p>Une convention ou un accord d'entreprise ou</p>	

<p>Champ de la négociation collective - Mise en place d'horaires à temps partiel C. trav., art. L. 3123-18</p>	<p>peut prévoir la possibilité pour l'employeur de :</p> <p>1° Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ;</p> <p>2° Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.</p>	<p>d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur de :</p> <p>1° Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ;</p> <p>2° Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.</p>	
<p>Travail à temps partiel - Champ de la négociation collective - Durée minimale de travail et heures complémentaires C. trav., art. L. 3123-19, al. 2</p>	<p>[...].</p> <p>Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.</p>	<p>[...].</p> <p>Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Affirmation formelle de la primauté de l'accord d'entreprise</p>	
<p>Repos hebdomadaire - Dérogations au repos dominical - Dérogations conventionnelles - Travail en continu C. trav., art. L. 3132-14, al. 1</p>	<p>Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement.</p> <p>[...].</p>	<p>Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement.</p> <p>[...].</p>	
<p>Repos hebdomadaire - Dérogations au repos dominical - Dérogations conventionnelles - Equipe de suppléance</p>	<p>Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes</p>	<p>Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un,</p>	

<p>C. trav., art. L. 3132-16, al. 1</p>	<p>dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe. [...].</p>	<p>dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe. [...].</p>	
<p>Repos hebdomadaire - Dérogations au repos dominical - Autres dérogations au repos dominical - Dérogations sur un fondement géographique C. trav., art. L. 3132-25-3, al. 5 et 6</p>	<p>[...]. II.- Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, prévue aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, les établissements doivent être couverts soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial. Les accords collectifs de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement et les accords territoriaux prévoient une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche. [...].</p>	<p>[...]. II.- Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, prévue aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, les établissements doivent être couverts soit par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, soit par un accord conclu à un niveau territorial. Les accords collectifs de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement et les accords territoriaux prévoient une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche. [...].</p>	
Congés			
<p>Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale - Congé sabbatique - Ordre public C. trav., art. L. 3142-30</p>	<p>L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus.</p>	<p>L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus. L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de trente jours à compter de la présentation de la demande.</p>	
<p>Dispositions particulières aux jeunes travailleurs - Repos et congés - Repos hebdomadaire et dominical C. trav., art. L. 3164-2, al. 2 et 4</p>	<p>[...]. Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de</p>	<p>[...]. Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-</p>	

	<p>trente-six heures consécutives. [...]. Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au premier alinéa pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans employés par un entrepreneur du spectacle, à condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures, dont au moins vingt-quatre heures consécutives, et que leur participation à une répétition ou à un spectacle soit de nature à contribuer à leur développement et s'effectue dans des conditions garantissant la préservation de leur santé. [...].</p>	<p>six heures consécutives. [...]. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au premier alinéa pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans employés par un entrepreneur du spectacle, à condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures, dont au moins vingt-quatre heures consécutives, et que leur participation à une répétition ou à un spectacle soit de nature à contribuer à leur développement et s'effectue dans des conditions garantissant la préservation de leur santé. [...].Affirmation formelle de la primauté de l'accord d'entreprise</p>	
Santé et sécurité au travail			
<p>Santé et sécurité au travail - Institutions et organismes de prévention - Services de santé au travail - Missions et organisation - Principes C. trav., art. L. 4622-2</p>	<p>Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils : [...]. 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ; 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des</p>	<p>Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils : [...]. 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ; 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des</p>	<p>Précision apportée sur les facteurs de risques professionnels concernés</p>

	effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et de leur âge ; [...].	effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ; [...].	
Lutte contre le travail illégal			
Lutte contre le travail illégal - Prêt illicite de main-d'œuvre - Interdiction C. trav., art. L. 8241-3	II.- Les opérations de prêt de main-d'œuvre réalisées dans le cadre du présent article n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1, 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.	II.- Les opérations de prêt de main-d'œuvre réalisées sur le fondement du présent article n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1, 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. Ces opérations ne sont pas soumises aux dispositions de l'article L. 8241-2.	Précision apportée : absence d'application des conditions des opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif.
Les contrats de chantier ou d'opération C. trav., art. L. 1223-9	La convention ou l'accord collectif prévu à l'article L. 1223-1 fixe [...].	La convention ou l'accord collectif prévu à l'article L. 1223-8 fixe : 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 ; 6° Les 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.	Erreur de renvoi modifiée. Cet article précise le contenu de la convention ou de l'accord collectif de branche fixant les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.
Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel C. trav., art. L. 1226-2, al.	Pour l'application du présent article, le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1.	Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du	Simplification du renvoi. L'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte par le

<p style="text-align: center;">2</p> <p>Inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle C. trav., art. L. 1226-10, al. 4</p>	<p>Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.</p>	<p>Code de commerce.</p> <p>Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.</p>	<p>médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient. La notion de groupe retenue est toujours celle retenue pour la mise en place du comité de groupe. Il y a une simplification de référence aux articles du Code du commerce relatives aux filiales, participations et sociétés contrôlées.</p>
Licenciement pour motif économique			
<p>Définition du motif économique C. trav., art. L. 1233-3, al. 12, al. 13 et al. 14</p>	<p>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.</p> <p>Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.</p>	<p>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 à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.</p> <p>Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.</p>	

	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.	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, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.	
Obligations d'adaptation et de reclassement C. trav., art. L. 1233-4, al. 2	Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.	Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.	
Critères d'ordre des licenciements C. trav., art. L. 1233-5	En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.	En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois .	
Procédure de consultation des représentants du personnel propre au licenciement collectif C. trav., art. L. 1233-8, al. 2	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. En l'absence d'avis dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté.	Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté.	
Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours - Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant C. trav., L. 1233-21	Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, 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 lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.	Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité social et économique et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par ce comité lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.	
Licenciement de 10	Cet accord est signé par une ou plusieurs	Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations	La possibilité est

<p>salariés ou plus dans une même période de 30 jours - Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant C. trav., art. L. 1233-24-1</p>	<p>organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.</p>	<p>syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9.</p>	<p>offerte au conseil d'entreprise de signer l'accord portant sur le licenciement collectif pour motif économique.</p>
<p>Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours - Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant C. trav., art. L. 1233-24-2</p>	<p>L'accord collectif [...] peut également porter sur : 6° Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.</p>		<p>Suppression de la possibilité de traiter des conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail au sein de l'accord collectif pouvant être conclu en cas de licenciement collectif pour motif économique.</p>
<p>Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours - Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant C. trav., art. L. 1233-24-3</p>	<p>L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger : [...]. 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité social et économique prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ; [...].</p>	<p>L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger : [...]. 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité social et économique prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 sauf lorsque l'accord est conclu par le conseil d'entreprise ; [...].</p>	<p>La nouvelle possibilité offerte de signer l'accord avec le conseil d'entreprise n'a pas les mêmes avantages que la signature dudit accord avec les organisations syndicales. En effet, l'accord conclu avec le conseil d'entreprise restera soumis aux règles générales</p>

			d'information-consultation du CSE.
Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours - Procédure de consultation des représentants du personnel - Assistance d'un expert C. trav., art. L. 1233-34, al. 3	L'expert peut être assisté dans les conditions prévues à l'article L. 2315-78.	L'expert peut être assisté dans les conditions prévues à l'article L. 2315-81.	Erreur de renvoi modifiée. Entrée en vigueur de l'article au 1 ^{er} janvier 2018
Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours - Procédure de consultation des représentants du personnel - Assistance d'un expert C. trav., art. L. 1233-35	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.	L'expert désigné par le comité social et économique demande à l'employeur, 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 de l'expert est formulée.	
Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours - Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un PSE C. trav., art. L. 1233-57-6	L'administration [...] envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.	L'administration [...] envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, le cas échéant , aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.	
Licenciement économique dans le cadre d'une sauvegarde, d'un redressement ou d'une	[...] L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2323-31 ainsi qu'aux articles : [...].	[...] L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2323-31 ainsi qu'aux articles : [...].	Entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018. L'article qui visait avant les deux

<p>liquidation judiciaire C. trav., art. L. 1233-58</p>	<p>3° L. 1233-30, I à l'exception du dernier alinéa, et deux derniers alinéas du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ; [...].</p>	<p>3° L. 1233-30, I à l'exception du dernier alinéa, et dernier alinéa du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ; [...].</p>	<p>derniers alinéas du II de l'article L. 1233-30, ne vise plus que le dernier alinéa, à savoir que dans l'hypothèse où le CSE ne rend pas son avis dans les délais impartis, il est réputé avoir été consulté.</p>
<p>Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement - PSE C. trav., art. L. 1233-61, al. 2</p>	<p>Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.</p>	<p>Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.</p>	
<p>Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement - PSE C. trav., art. L. 1233-62, 1°</p>	<p>Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :</p> <p>1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; [...].</p>	<p>Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :</p> <p>1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; [...].</p>	
<p>Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement - Congé de reclassement C. trav., art. L. 1233-72-1</p>	<p>Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L. 1242-3, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7.</p>	<p>Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L. 1242-3, renouvelables une fois par dérogation aux articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7.</p>	

<p>CAE C. trav., art. L. 5134-25</p>	<p>Les dispositions relatives au nombre maximum des renouvellements, prévues par l'article L. 1243-13, ne sont pas applicables.</p>	<p>Les dispositions relatives au nombre maximum des renouvellements, prévues par les articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1, ne sont pas applicables.</p>	
<p>CIE C. trav., art., L. 5134-69</p>	<p>Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée les règles de renouvellement prévues à l'article L. 1243-13 ne sont pas applicables.</p>	<p>Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée les règles de renouvellement prévues aux articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1 ne sont pas applicables.</p>	
Rupture du CDI			
<p>Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement C. trav., art. L. 1235-2, al. 5</p>	<p>Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12, L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.</p>	<p>Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12 et L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.</p>	
<p>Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement C. trav., art. L. 1235-3-1, al. 2 et al. 3</p>	<p>Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, à un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues aux articles L. 1134-4 et L. 1132-4 ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre 1er du titre 1er du livre IV de la deuxième partie, ainsi qu'aux protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L. 1225-71 et L. 1226-13.</p> <p>L'indemnité est due sans préjudice du paiement du</p>	<p>Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, à un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues aux articles L. 1134-4 et L. 1132-4 ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre 1er du titre 1er du livre IV de la deuxième partie, ainsi qu'aux protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L. 1225-71 et L. 1226-13.</p> <p>L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de</p>	

	<p>saire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.</p>	<p>l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre Ier du Titre Ier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.</p>	
<p>Licenciement pour motif économique - Délais de contestation et voies de recours C. trav., art. L. 1235-7</p>	<p>Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.</p>		
<p>Autres cas de rupture - Rupture conventionnelle C. trav., art. L. 1237-16</p>	<p>La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant : 1° Des accords issus de la négociation mentionnée au 3° de l'article L. 2241-1 ; [...]. 3° Des accords collectifs portant rupture conventionnelle collective dans les conditions définies par les articles L. 1233-19 et suivants.</p>	<p>La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant : 1° Des accords issus de la négociation mentionnée aux articles L. 2242-20 et L. 2242-21 ; [...]. 3° Des accords collectifs portant rupture conventionnelle collective dans les conditions définies par les articles L. 1237-19 et suivants.</p>	
<p>Autres cas de rupture - Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif - Congés de mobilité C. trav., art. L. 1237-18</p>	<p>Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-20, un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur qui a conclu, un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.</p>	<p>Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-20, un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur qui a conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Uniquement suppression de la virgule.</p>
<p>Autres cas de rupture - Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif - Congés de mobilité C. trav., art. L. 1237-18-3</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Uniquement insertion de la virgule.</p>
<p>Autres cas de rupture - Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif - Congés</p>	<p>L'autorité administrative, du lieu où l'entreprise concernée par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est établie, est informée par l'employeur des ruptures prononcées</p>	<p>L'autorité administrative du lieu où l'entreprise concernée par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est établie est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Uniquement</p>

<p>de mobilité C. trav., art. L. 1237-18-5</p>	<p>dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions prévues par décret.</p>	<p>congé de mobilité dans des conditions prévues par décret.</p>	<p>suppression de la virgule.</p>
<p>Autres cas de rupture - Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective C. trav., art. L. 1237-19-1</p>	<p>L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :</p> <p>1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;</p> <p>2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;</p> <p>3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;</p> <p>4° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;</p> <p>5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;</p> <p>6° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ; [...].</p>	<p>L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :</p> <p>1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;</p> <p>2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;</p> <p>3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;</p> <p>4° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;</p> <p>5° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;</p> <p>6° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ; [...].</p>	
<p>Autres cas de rupture - Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective C. trav., art. L. 1237-19-4</p>	<p>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.</p> <p>Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai prévu au premier 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.</p> <p>La décision de validation ou, à défaut, les documents</p>	<p>Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux signataires de l'accord. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.</p> <p>Le silence gardé par l'autorité administrative à l'issue du délai prévu au premier 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 signataires de l'accord.</p> <p>La décision de validation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par</p>	

	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.	voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.	
Autres cas de rupture - Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective C. trav., art. L. 1237-19-5	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 d'accord portant rupture conventionnelle collective porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.	L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective est établi. Si le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.	
Autres cas de rupture - Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective C. trav., art. L. 1237-19-6	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.	En cas 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.	
Autres cas de rupture - Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective C. trav., 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 ou les établissements d'au moins mille salariés ainsi que les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.	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 ils sont implantés , les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés ainsi que les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, sont tenus de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.	Entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018. Uniquement modification pour les accords.
Autres cas de rupture - Rupture d'un commun	La convention-cadre est signée dans un délai de six mois à compter de la validation prévue à l'article L.	La convention-cadre est signée dans un délai de six mois à compter de la décision de validation prévue à l'article	Entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018.

accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective C. trav., art. L. 1237-19-14	1237-19-3.	L. 1237-19-3.	
Rupture du CDI - Dispositions pénales C. trav., art. L. 1238-2	Le fait de procéder à un licenciement sans accomplir les consultations du comité social et économique prévues aux articles L. 1233-29, L. 1233-30, L. 1233-34 et L. 1233-35, est puni d'une amende de 3 750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.		Disposition sans objet.
CDD - Requalification du contrat C. trav., art. L. 1245-1, al. 2	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.	La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié 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.	
Contrat de mission - Requalification du contrat C. trav., art. L. 1251-40, al. 2	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.	La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié 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.	
Désignation des conseillers prud'hommes C. trav., art. L. 1441-8	Les conditions de candidature définies aux 3° et 4° de l'article L. 1441-47 et celles relatives au conseil des prud'hommes, au collège et à la section de candidature s'apprécient à la date d'ouverture du dépôt des candidatures, fixée par voie réglementaire.	Les conditions de candidature définies aux 3° et 4° de l'article L. 1441-7 et celles relatives au conseil des prud'hommes, au collège et à la section de candidature s'apprécient à la date d'ouverture du dépôt des candidatures, fixée par voie réglementaire.	Uniquement modification de renvoi.
Procédure devant le CPH - Assistance et représentation des	Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en	Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière	

<p>parties C. trav., art. L. 1453-4</p>	<p>matière prud'homale. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret.</p>	<p>prud'homale. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret. Le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative.</p>	
<p>La résolution des litiges - Le CPH - Prescription des actions en justice C. trav., art. L. 1471-1</p>	<p>Toute action portant sur l'exécution se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. [...]. Le deuxième alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-10, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.</p>	<p>Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. [...]. Les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-10, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.</p>	
<p>Les syndicats professionnels - Ressources et moyens C. trav., art. L. 2135-11</p>	<p>3° La formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés, définie aux articles L. 2145-1 et L. 2145-2, notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales, leur information au titre des politiques mentionnées aux 1° et 2° du présent article ainsi que</p>	<p>3° La formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés, définie aux articles L. 2145-1 et L. 2145-2, notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales, leur information au titre des politiques mentionnées aux 1° et 2° du présent article ainsi que les formations communes mentionnées à</p>	

	les formations communes mentionnées à l'article L. 2212-1, au moyen de la contribution prévue au 1° du I de l'article L. 2135-10 et de la subvention prévue au 3° du même I ;	l'article L. 2212-1, au moyen de la subvention prévue au 3° du même I ;	
Les syndicats professionnels - Ressources et moyens C. trav., art. L. 2135-12	1° Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, leurs organisations territoriales, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel ainsi que celles qui sont représentatives au niveau de la branche ou, dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les statuts prévoient qu'elles ont vocation à percevoir ces crédits , au titre de l'exercice de la mission mentionnée au 1° du même article L. 2135-11 ; [...].	1° Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, leurs organisations territoriales, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel ainsi que celles qui sont représentatives au niveau de la branche ou, dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les statuts prévoient qu'elles ont vocation à percevoir ces crédits ainsi que les employeurs ayant maintenu la rémunération, avec les cotisations et contributions sociales afférentes, des salariés d'entreprise participant aux négociations conformément à l'article L. 2232-8 , au titre de l'exercice de la mission mentionnée au 1° du même article L. 2135-11 ; [...].	
Conditions de désignation du délégué syndical - Conditions d'effectifs C. trav., art. L. 2143-3	La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.	La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs.	Mise à jour de l'article au regard de la modification d'appréciation des seuils d'effectifs dans l'entreprise.
Exercice du droit syndical - Congés de formation économique, sociale et syndicale C. trav., art. L. 2145-6	L'employeur verse 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 sont déduits de la contribution définie au 1° de l'article L. 2135-10.	L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.	Entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018.

<p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Modalités de ratification des accords dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés C. trav., art. L. 2232-22</p>	<p>Lorsque le projet d'accord mentionné à l'article L. 2232-21 est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord valide.</p>	<p>Lorsque le projet d'accord mentionné à l'article L. 2232-21 est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord valide.</p>	
<p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés C. trav., art. L. 2232-23-1</p>	<p>2° Soit par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.</p> <p>Les accords ainsi négociés, conclus et révisés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.</p>	<p>2° Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.</p> <p>Les accords ainsi négociés, conclus et révisés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.</p> <p>Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue à l'alinéa précédent, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres de la délégation du personnel un comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres de la délégation du personnel au comité social et économique central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au comité social et économique central.</p>	
<p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Modalités</p>	<p>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</p>	<p>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 titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure</p>	

<p>de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés C. trav., art. L. 2232-24, al. 1</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés C. trav., art. L. 2232-25</p>	<p>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. [...].</p>	<p>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 titulaires 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. [...]. Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue à l'alinéa précédent, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres de la délégation du personnel un comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres de la délégation du personnel au comité social et économique central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au comité social et économique central.</p>	
<p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Modalités de négociation dans les</p>	<p>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,</p>	<p>Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal 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</p>	

<p>entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés C. trav., art. L. 2232-26</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Conditions de négociation des accords conclus C. trav., art. L. 2232-27</p>	<p>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.</p> <p>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 à l'article L. 2315-7. 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.</p>	<p>Pour l'application des articles L. 2232-23-1 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.</p> <p>Le temps passé aux négociations prévues aux articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues à l'article L. 2315-7. Chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique appelé à participer à une négociation en application des articles L. 2232-23-1, 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.</p>	
<p>Modalités de négociation</p>	<p>Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus</p>	<p>Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus</p>	

<p>dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Conditions de négociation des accords conclus C. trav., art. L. 2232-29-1</p>	<p>selon les modalités définies aux paragraphes 1er et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.</p>	<p>selon les modalités définies aux paragraphes 1 à 3 de la présente sous-section ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.</p>	
<p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise - Conditions de négociation des accords conclus C. trav., art. L. 2232-29-2</p>	<p>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.</p>	<p>Pour l'application de la présente sous-section, le calcul de l'effectif se fait selon les modalités définies aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.</p>	
<p>Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail - Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation C. trav., art. L. 2234-4</p>	<p>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.</p>	<p>Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation 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.</p>	
<p>Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail - Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation C. trav., art. L. 2234-5</p>	<p>L'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social est composé :</p> <p>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 ;</p>	<p>L'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation est composé :</p> <p>1° De membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel et 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 ;</p>	

	<p>2° De représentants de l'autorité administrative compétente dans le département.</p> <p>Il est présidé successivement par une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs remplissant la condition d'activité réelle.</p>	<p>2° De représentants de l'autorité administrative compétente dans le département.</p> <p>Il est présidé successivement par un représentant désigné par une organisation syndicale de salariés et par un représentant désigné par une organisation professionnelle d'employeurs remplissant la condition d'activité réelle.</p>	
<p>Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail - Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation C. trav., art. L. 2234-6</p>	<p>L'Observatoire exerce les missions suivantes :</p> <p>1° Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département ;</p> <p>2° Il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;</p> <p>3° Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.</p>	<p>L'observatoire exerce les missions suivantes :</p> <p>1° Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département ;</p> <p>2° Il est saisi par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;</p> <p>3° Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.</p>	
<p>Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail - Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation C. trav., art. L. 2234-7</p>	<p>Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application de la présente partie et notamment les conditions de désignation des membres.</p>	<p>Un décret précise les conditions d'application de la présente partie et notamment les conditions de désignation des membres.</p>	
<p>Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation de branche et professionnelle - Ordre public C. trav., art. L. 2241-1</p>	<p>Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5° et au moins une fois tous les cinq ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7°, pour négocier : [...].</p> <p>6° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications ; [...].</p>	<p>Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5° et au moins une fois tous les cinq ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7°, pour négocier : [...].</p> <p>6° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de</p>	

		mixité des emplois ; [...].	
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation de branche et professionnelle - Champ de la négociation collective C. trav., art. L. 2241-4	Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatifs dans le champ d'une convention collective de branche peuvent engager, à la demande de l'une d'entre elles, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré.	Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels peuvent engager, à la demande de l'une d'entre elles, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré.	
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation de branche et professionnelle - Dispositions supplétives - Temps partiel C. trav., art. L. 2241-19	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.		Suppression de l'article qui avait été créé par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation obligatoire en entreprise - Ordre public C. trav., art. L. 2242-2	Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.	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 d'au moins cent cinquante salariés en France l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.	
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation	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	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	

obligatoire en entreprise - Dispositions supplétives – Gestion des emplois et des parcours professionnels C. trav., art. L. 2242-20	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 [...].	dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 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 [...].	
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation obligatoire en entreprise - Ordre public C. trav., art. L. 2242-4	Tant que la négociation mentionnée à l'article L. 2242-1 est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.	Tant que la négociation mentionnée aux articles L. 2242-1 et L. 2242-2 est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.	Ajout d'une référence.
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation obligatoire en entreprise - Champ de la négociation collective C. trav., art. L. 2242-11	L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-10 précise : 1° Les thèmes des négociations de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les thèmes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 ; [...].	L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-10 précise : 1° Les thèmes des négociations de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les thèmes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 et à l'article L. 2242-2 ; [...].	Ajout d'une référence.
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation obligatoire en entreprise - Champ de la négociation collective C. trav., art. L. 2242-12	Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans.	Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 et à l'article L. 2242-2 peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans.	Ajout d'une référence.
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation obligatoire en entreprise - Dispositions supplétives - Egalité professionnelle	La négociation prévue à l'article L. 2242-17 peut également porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévue à l'article L. 4161-1. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 4163-	La négociation prévue à l'article L. 2242-17 peut également porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévue à l'article L. 4161-1. 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	

<p>entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail C. trav., art. L. 2242-19</p>	<p>3, sous réserve du respect des autres dispositions prévues au même chapitre III.</p>	<p>respect des autres dispositions prévues au chapitre III du titre VI du livre Ier de la quatrième partie du présent code.</p>	
<p>Domaines et périodicité de la négociation obligatoire - Négociation obligatoire en entreprise - Dispositions supplétives - Gestion des emplois et des parcours professionnels C. trav., art. L. 2242-21</p>	<p>La négociation prévue à l'article L. 2242-20 peut également porter :</p> <p>1° Sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 selon les modalités prévues à ce même article ; [...].</p>	<p>La négociation prévue à l'article L. 2242-20 peut également porter :</p> <p>1° Sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 selon les modalités prévues à ces mêmes articles ; [...].</p>	<p>Accord grammatical.</p>
<p>Articulation des conventions et accords - Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large - C. trav., art. L. 2253-1</p>	<p>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 : [...].</p> <p>7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée 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 ;</p> <p>8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du présent code ; [...].</p> <p>Dans les matières énumérées au 1° à 13°, 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.</p>	<p>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 : [...].</p> <p>7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;</p> <p>8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ; [...].</p> <p>Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large 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.</p>	

<p>Articulation des conventions et accords - Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large - C. trav., art. L. 2253-2</p>	<p>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 [...].</p>	<p>Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large 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 [...].</p>	
<p>Articulation des conventions et accords - Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large - C. trav., art. L. 2253-3</p>	<p>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.</p>	<p>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 ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.</p>	
<p>Négociation collective - Droit d'expression directe et collective des salariés - Dispositions communes C. trav., art. L. 2281-8</p>	<p>L'accord ou le procès-verbal de désaccord, établi en application de l'article L. 2242-4, est déposé auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.</p>	<p>L'accord ou le procès-verbal de désaccord, établi en application de l'article L. 2242-5, est déposé auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Modification du renvoi.</p>
<p>Accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels C. trav., art. L. 4162-2</p>	<p>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.</p>	<p>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. 2242-5. 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.</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Modification du renvoi.</p>
<p>Le CSE - Attributions - Dispositions générales</p>	<p>Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de cinquante salariés sont</p>	<p>Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de cinquante salariés sont définies</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018.</p>

<p>C. trav., art. L. 2312-1</p>	<p>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.</p>	<p>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. Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.</p>	
<p>Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Modalités d'exercice des attributions générales C. trav., art. L. 2312-14</p>	<p>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.</p>	<p>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 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique.</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Limitation de l'exception à la consultation du CSE aux accords GPEC.</p>
<p>Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Consultations et informations récurrentes - Champ de la négociation collective C. trav., art. L. 2312-19</p>	<p>Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir : [...]. 3° Les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ; [...].</p>	<p>Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir : [...]. 3° Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ; [...].</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Accord grammatical.</p>
<p>Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Consultations et informations récurrentes - Dispositions supplétives - Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise C. trav., art. L. 2312-24</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>	

	<p>sur les orientations de la formation professionnelle.</p> <p>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.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues au présent article.</p>	<p>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.</p>	
<p>Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Consultations et informations récurrentes - Dispositions supplétives - La BDES C. trav., art. L. 2312-36</p>	<p>[...]. Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :</p> <p>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 ; [...].</p> <p>Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminés par un décret en Conseil d'Etat, le contenu pouvant varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. [...].</p>	<p>[...]. Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :</p> <p>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 sociétés mentionnées aux I et II de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article ; [...].</p> <p>Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminés par un décret en Conseil d'Etat, le contenu pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à trois cents salariés. [...].</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018.</p> <p>Modification des références.</p>
<p>Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Consultations et informations ponctuelles - Ordre public - Licenciement collectif pour motif économique</p>	<p>Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, le comité social et économique est consulté dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie de présent code.</p>	<p>Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, le comité social et économique est consulté dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie du présent code.</p>	<p>Modification grammaticale.</p>

C. trav., art. L. 2312-40			
Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Consultations et informations ponctuelles - Ordre public - Opération de concentration C. trav., art. L. 2312-41	[...]. Au cours de cette réunion, le comité social et économique ou, le cas échéant, la commission économique peut proposer le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles L. 2315-92 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. [...].	[...]. Au cours de cette réunion, le comité social et économique ou, le cas échéant, la commission économique peut proposer le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles L. 2315-92 et L. 2315-93 . Dans ce cas, le comité ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert. [...].	
Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Consultations et informations ponctuelles - Ordre public - Offre publique d'acquisition C. trav., art. L. 2312-42	[...]. 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. 2315-92 et suivants . Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre. [...].	[...]. 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 aux articles L. 2315-92 et L. 2315-93 . Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre. [...].	
Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Consultations et informations ponctuelles - Ordre public - Offre publique d'acquisition C. trav., art. 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. 2312-45 et peut demander la présence de l'auteur de l'offre. [...].	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 de la société 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. 2312-45 et peut demander la présence de l'auteur de l'offre. [...].	
Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Consultations et informations ponctuelles - Ordre	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. [...].	Par dérogation à l'article L. 2312-14 , 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. [...].	Entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018. Modification de la référence.

<p>public - Offre publique d'acquisition C. trav., art. L. 2312-49</p>			
<p>Le CSE - Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Consultations et informations ponctuelles - Ordre public - Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire C. trav., art. L. 2312-53</p>	<p>Le comité social et économique est informé et consulté : [...]. 4° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues au I de l'article L. 641-1, à l'article L. 641-4, au troisième alinéa de l'article L. 641-10, au dernier alinéa de l'article L. 642-5 et au deuxième alinéa de l'article L. 642-9 du code de commerce. [...].</p>	<p>Le comité social et économique est informé et consulté : [...]. 4° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues au I de l'article L. 641-1, à l'article L. 641-4, au troisième alinéa de l'article L. 641-10, aux premier et avant-dernier alinéas de l'article L. 642-5 et au deuxième alinéa de l'article L. 642-9 du code de commerce. [...].</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Modification des références.</p>
<p>Le cadre de mise en place du CSE - Mise en place au niveau de l'entreprise - Mise en place du CSE et des CSE d'établissement C. trav., art. L. 2313-5</p>	<p>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. [...].</p>	<p>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. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. [...].</p>	<p>Précision sur l'effet de la saisine de l'autorité administrative dans le cadre du processus électoral : suspension du processus ET prorogation des mandats en cours</p>
<p>Le cadre de mise en place du CSE - Mise en place au niveau de l'UES C. trav., art. L. 2313-8, al. 4 et 6</p>	<p>[...]. En l'absence d'un tel accord, un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'unité économique et social 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. [...]. En cas de litige portant sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de</p>	<p>[...]. En l'absence d'un tel accord et en l'absence de délégué syndical désigné au niveau de l'unité économique et sociale, un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'unité économique et sociale 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. [...]. En cas de litige portant sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par</p>	

	l'entreprise qui a pris la décision dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. [...].	l'autorité administrative du siège de l'entreprise qui a pris la décision dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. [...].	
Composition du CSE C. trav., art. 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.	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 et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.	
Organisation des élections des membres de la délégation du personnel au CSE C. trav., art. 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.	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 qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal.	
Elections des membres de la délégation du personnel au CSE - Collèges électoraux C. trav., art. 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 ;	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	

	<p>- 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.</p>	<p>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.</p> <p>Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.</p>	
<p>Elections des membres de la délégation du personnel au CSE - Collèges électoraux C. trav., art. L. 2314-12</p>	<p>[...]. L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 2314-11. [...].</p>	<p>[...]. L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 2314-11. [...].</p>	
<p>Elections des membres de la délégation du personnel au CSE - Collèges électoraux C. trav., art. L. 2314-13</p>	<p>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. [...].</p>	<p>La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6. [...].</p>	
<p>Elections des membres de la délégation du personnel au CSE - Collèges électoraux C. trav., art. L. 2314-14</p>	<p>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.</p>	<p>Lorsque aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux.</p>	

<p>Fonctionnement du CSE – Dispositions communes - Heures de délégation C. trav., art. L. 2315-11</p>	<p>Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :</p> <p>1° Aux réunions avec l'employeur ;</p> <p>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 ;</p> <p>[...].</p>	<p>Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :</p> <p>1° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ;</p> <p>2° Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ;</p> <p>[...].</p>	
<p>Fonctionnement du CSE - Dispositions communes - Formation en santé, sécurité et conditions de travail C. trav., art. L. 2315-18</p>	<p>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.</p>	<p>Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail 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 de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.</p>	
<p>Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés – Réunions - Périodicité - Ordre public C. trav., art. L. 2315-27</p>	<p>[...].</p> <p>Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à L. 8112-1 et siéger sous sa présidence. 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</p>	<p>[...].</p> <p>Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article 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.</p>	

	la tenue de ces réunions.	Les articles L. 2315-21 et L. 2315-22 sont applicables pour l'exercice des attributions prévues à la section 2 du chapitre II.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Procès-verbal C. trav., art. L. 2315-34	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 à l' alinéa de l'article L. 2312-15 ou, à défaut, par un décret. [...].	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 premier alinéa de l'article L. 2312-16 ou, à défaut, par un décret. [...].	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Commissions santé, sécurité et conditions de travail - Ordre public C. trav., art. L. 2315-37	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.	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.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Commissions santé, sécurité et conditions de travail - Ordre public C. trav., art. L. 2315-39, al. 4	[...]. 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 à l'article L. 2314-3 sont informées et invitées aux réunions 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 dispositions de l'article L. 2314-3 s'appliquent aux réunions de la commission. [...].	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Commissions santé, sécurité et conditions de travail - Dispositions	En l'absence d'accord prévu aux articles L. 2315-41 et L. 2315-42 et en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41. En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, l'employeur fixe le nombre de commissions santé,	En l'absence d'accord prévu aux articles L. 2315-41 et L. 2315-42, le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41. En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions santé,	

supplétives C. trav., art. L. 2315-44	sécurité et conditions de travail.	sécurité et conditions de travail. Le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Champ de la négociation des autres commissions C. trav., art. L. 2315-45	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. [...].	Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers. [...].	Uniquement correction d'une erreur de frappe.
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Dispositions supplétives - Commission de l'égalité professionnelle C. trav., art. L. 2315-56	En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, 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. 2312-17.	En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 3° de l'article L. 2312-17, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Etablissement et contrôle des comptes du CSE C. trav., art. L. 2315-69	[...]. 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. 2315-67. [...].	[...]. 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, mentionnées à l'article L. 2315-67. [...].	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Etablissement et contrôle des comptes du CSE C. trav., art. L. 2315-71	Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L. 2315-68, 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. 2315-65, accompagnés du rapport mentionné à l'article L. 2315-69.	Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 2315-68, 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. 2315-65, accompagnés du rapport mentionné à l'article L. 2315-69.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières	Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son	Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein,	

des entreprises d'au moins 50 salariés - Champ de l'expertise C. trav., art. L. 2315-78	sein, décider de recourir à un expert dans les cas prévus à la présente sous-section.	décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité dans les cas prévus à la présente sous-section.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Financement de l'expertise C. trav., art. L. 2315-81	Le comité social et économique peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.	Par dérogation aux articles L. 2315-78 et L. 2315-80, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Choix de l'expert C. trav., art. L. 2315-81-1	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.	A compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique, les membres du comité établissent au besoin et notifient à l'employeur 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.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Expertise - Contestation C. trav., art. L. 2315-86	[...]. 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 il est consulté en application de l'article L. 2312-15, jusqu'à la notification du jugement.	[...]. 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 il est consulté en application de l'article L. 2312-15, jusqu'à la notification du jugement. En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du comité social et économique, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité social et économique peut, à tout moment, décider de les prendre en charge.	
Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques	Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert en vue de l' examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu au 1° de l'article L. 2312-17.	Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévu au 1° de l'article L. 2312-17.	

<p>de l'entreprise C. trav., art. L. 2315-87</p>			
<p>Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière C. trav., art. L. 2315-88</p>	<p>Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article L. 2312-17.</p>	<p>Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article L. 2312-17.</p>	
<p>Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi C. trav., art. L. 2315-91</p>	<p>Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article L. 2312-17.</p>	<p>Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article L. 2312-17.</p>	
<p>Fonctionnement du CSE - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Expertise en vue d'une consultation ponctuelle C. trav., art. L. 2315-92</p>	<p>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. 2312-41 relatif aux opérations de concentration ; [...].</p>	<p>I.- Un expert-comptable peut être désigné par le comité social et économique : 1° Dans les conditions prévues à l'article L. 2312-41 relatif aux opérations de concentration ; [...].</p>	
<p>Le CSE central - Attributions C. trav., art. L. 2316-2</p>	<p>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. 2312-42 à L. 2312-51 ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment dans les cas</p>	<p>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. 2312-42 à L. 2312-51 ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment dans les cas définis au 4° de l'article L. 2312-8.</p>	

	définis prévus au 4° de l'article L. 2312-8.		
Le CSE central - Composition C. trav., art. L. 2316-6	Lorsque 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.	Lorsque aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble au moins cinq cents un 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.	Harmonisation des seuils.
Le CSE central - Election C. trav., art. L. 2316-8, al. 2 et 4	[...]. 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. [...]. 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 social et économique d'établissement ou de certaines d'entre elles. [...].	[...]. En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition. [...]. 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 sociaux et économiques d'établissement ou de certaines d'entre elles. [...].	Accords grammaticaux.
Le CSE central - Fonctionnement C. trav., art. L. 2316-19	Les dispositions relatives à la transparence des comptes prévues à la sous-section 10 du chapitre V du présent titre et le sous-paragraphe 5 du paragraphe 3 de la sous-section 7 du même chapitre sont applicables au comité social et économique central dans des conditions déterminées par décret.	La sous-section 9 de la section 3 du chapitre V du présent titre et le sous-paragraphe 5 du paragraphe 3 de la sous-section 6 de la même section 3 sont applicables au comité social et économique central dans des conditions déterminées par décret.	
CSE d'établissement - Attributions	Le comité social et économique d'établissement peut faire appel à un expert prévu à la sous-section	Le comité social et économique d'établissement peut faire appel à un expert prévu à la sous-section 10 de la	

C. trav., art. L. 2316-21	10 du chapitre V du présent titre lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du présent code.	section 3 du chapitre V du présent titre lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du présent code.	
CSE d'établissement - Attributions C. trav., art. L. 2316-23	[...]. 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 [...].	[...]. 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 des comités sociaux et économiques d'établissement. [...].	
Le conseil d'entreprise C. trav., art. L. 2321-1	Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre II du titre Ier du présent livre et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité prévus notamment aux articles L. 1233-24-1, L. 2314-6, L. 2314-12 et L. 2314-27. [...].	Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre II du titre Ier du présent livre et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement. [...].	Exception à la règle supprimée. La compétence est donc élargie à tous les accords collectifs négociables
Le conseil d'entreprise C. trav., art. L. 2321-3	L'accord prévu à l'article L. 2321-2 fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation constitue un thème obligatoire.	L'accord prévu à l'article L. 2321-2 fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation professionnelle constitue un thème obligatoire	
Le conseil d'entreprise C. trav., art. L. 2321-9	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 titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier score , il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus	La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier seuil , il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin.	

	au second tour de scrutin.		
Le conseil d'entreprise C. trav., art. L. 2321-10	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. 2320-2 est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.	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.	
	Suppression du titre VIII relatif au CHSCT Suppression du titre IX relatif au regroupement par accord des IRP Suppression du titre X relatif aux réunions communes des IRP		
Salariés protégés - Protection en cas de licenciement - Licenciement d'un représentant de proximité C. trav., art. 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.	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 la disparition de l'institution.	
Salariés protégés - Protection en cas de rupture du CDD - Champ d'application C. trav., art. L. 2412-1	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 : [...]. 8° 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 L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ; [...].	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 : [...] 8° 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 ; [...].	
Salariés protégés -	[...].	[...].	

<p>Protection en cas de rupture du CDD - Membre de la délégation du personnel au CSE C. trav., art. L. 2412-3</p>	<p>Cette procédure s'applique également à l'ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou au candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou d'un représentant syndical au comité social et économique durant les délais prévus aux articles L. 2411-5 et L. 2411-7. [...].</p>	<p>Cette procédure s'applique également à l'ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou au candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique et à l'ancien représentant syndical au comité social et économique durant les délais prévus aux articles L. 2411-5 et L. 2411-7. [...].</p>	
<p>Salariés protégés - Protection en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire C. trav., art. L. 2413-1</p>	<p>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 : [...]. 8° 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 L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ; [...]. 10° 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 ; [...].</p>	<p>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 : [...]. 8° 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° Salarié mandaté dans les conditions prévues aux articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ; [...].</p>	
<p>Salariés protégés - Procédures d'autorisation applicables à la rupture et au transfert du contrat - Demande d'autorisation et instruction de la demande - Procédure applicable en cas de</p>	<p>Le licenciement envisagé par l'employeur d'un 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 est soumis au comité social et économique, qui donne un avis sur le projet de licenciement. [...].</p>	<p>Le licenciement envisagé par l'employeur d'un 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 est soumis au 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 Ier du livre III.</p>	<p>Précision sur la notion d'établissement dont dans lequel le salarié est employé.</p>

<p>licenciement - Membre de la délégation du personnel au CSE et représentant de proximité C. trav., art. L. 2421-3</p>	<p>Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement. La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. [...].</p>	<p>[...]. Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement. La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif personnel, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif économique, l'établissement s'entend comme celui doté d'un comité social et économique disposant des attributions prévues à la section 3, du chapitre II, du titre I, du livre III. [...].</p>	
<p>Salariés protégés - Procédures d'autorisation applicables à la rupture et au transfert du contrat - Demande d'autorisation et instruction de la demande - Procédure applicable en cas de licenciement - Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises C. trav., art. L. 2421-5</p>	<p>Le licenciement d'un représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions, envisagé par l'employeur, est soumis pour avis au conseil d'administration ou de surveillance dont il est membre. La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié. [...].</p>	<p>Le licenciement d'un représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions, envisagé par l'employeur, est soumis pour avis au conseil d'administration ou de surveillance dont il est membre. La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié tel que défini à l'article L. 2421-3. [...]</p>	
<p>Conventions de forfait - Champ de la négociation collective C. trav., art. L. 3121-64</p>	<p>[...]. II.-L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine : [...] 3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.</p>	<p>[...]. II.-L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine : [...] 3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-17.</p>	

	[...]	[...]	
Conventions de forfait - Dispositions supplétives C. trav., art. L. 3121-65	[...]. II.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-8. [...].	[...]. II.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17. [...].	
Travail de nuit - Champ de la négociation collective C. trav., art. L. 3122-19	Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et minuit. [...].	Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, soit un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, soit un accord conclu à un niveau territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et minuit. [...].	Reformulation, sans changement de règle.
Travail à temps partiel - Ordre public - Passage à temps partiel ou à temps complet C. trav., art. L. 3123-3	Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.	Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.	
Travail à temps partiel - Champ de la négociation collective - Mise en place d'horaires à temps partiel C. trav., art. L. 3123-18	Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur de : 1° Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale mentionnée au premier alinéa de	Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur de : 1° Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps	Correction d'un oublié. L'ancienne formulation semblait exclure toute intervention d'un

	l'article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ; 2° Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.	complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ; 2° Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.	accord d'entreprise. On applique désormais la règle générale de primauté de l'accord d'entreprise.
Travail à temps partiel - Champ de la négociation collective - Durée minimale de travail et heures complémentaires C. trav., art. L. 3123-19, al. 2	[...]. Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.	[...]. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.	Oublié de l'ordonnance du 22 sept. 2017. Application de la règle générale de primauté de l'accord d'entreprise.
Repos hebdomadaire - Dérogations au repos dominical - Dérogations conventionnelles - Travail en continu C. trav., art. L. 3132-14, al. 1	Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement. [...].	Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement. [...].	<i>Idem.</i>
Repos hebdomadaire - Dérogations au repos dominical - Dérogations conventionnelles - Equipe de suppléance C. trav., art. L. 3132-16, al. 1	Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe. [...].	Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe. [...].	<i>Idem.</i>
Repos hebdomadaire -	[...].	[...].	<i>Idem.</i>

<p>Dérogations au repos dominical - Autres dérogations au repos dominical - Dérogations sur un fondement géographique C. trav., art. L. 3132-25-3, al. 5 et 6</p>	<p>Il.- Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, prévue aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, les établissements doivent être couverts soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial.</p> <p>Les accords collectifs de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement et les accords territoriaux prévoient une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche. [...].</p>	<p>Il.- Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, prévue aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, les établissements doivent être couverts soit par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, soit par un accord conclu à un niveau territorial.</p> <p>Les accords collectifs de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement et les accords territoriaux prévoient une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche. [...].</p>	
<p>Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale - Congé de solidarité familiale - Ordre public C. trav., art. L. 3142-7</p>	<p>Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-26 ou, à défaut d'accord, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-27. [...].</p>	<p>Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-14 ou, à défaut d'accord, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-15. [...].</p>	
<p>Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale - Congé sabbatique - Ordre public C. trav., art. L. 3142-30</p>	<p>L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus.</p>	<p>L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus. L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de trente jours à compter de la présentation de la demande.</p>	<p>Acceptation implicite de l'employeur ajoutée.</p>
<p>Dispositions particulières aux jeunes travailleurs - Repos et congés - Repos hebdomadaire et dominical C. trav., art. L. 3164-2, al. 2 et 4</p>	<p>[...]. Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils</p>	<p>[...]. Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils</p>	<p>Application de la règle générale assurant la primauté de l'accord d'entreprise.</p>

	<p>bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. [...].</p> <p>Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au premier alinéa pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans employés par un entrepreneur du spectacle, à condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures, dont au moins vingt-quatre heures consécutives, et que leur participation à une répétition ou à un spectacle soit de nature à contribuer à leur développement et s'effectue dans des conditions garantissant la préservation de leur santé. [...].</p>	<p>bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. [...].</p> <p>Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au premier alinéa pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans employés par un entrepreneur du spectacle, à condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures, dont au moins vingt-quatre heures consécutives, et que leur participation à une répétition ou à un spectacle soit de nature à contribuer à leur développement et s'effectue dans des conditions garantissant la préservation de leur santé. [...].</p>	
<p>Santé et sécurité a travail - Dispositions générales - Dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention - Accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels C. trav., art. L. 4162-2</p>	<p>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.</p>	<p>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. 2242-5. L'employeur mentionné à l'article L. 4162-1 est alors tenu 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.</p>	<p>Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019.</p>
<p>Santé et sécurité au travail - Dispositions générales - Dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition</p>	<p>I.-La méconnaissance des obligations mentionnées à l'article L. 4162-2 et L. 4162-3 entraîne une pénalité à la charge de l'employeur. [...].</p>	<p>I.-La méconnaissance des obligations mentionnées aux articles L. 4162-1 à L. 4162-3 entraîne une pénalité à la charge de l'employeur. [...].</p>	

<p>à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention - Accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels C. trav., art. L. 4162-4</p>			
<p>Santé et sécurité au travail – Dispositions générales - Dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention – Compte professionnel de prévention – Obligations de déclaration relatives à certains facteurs de risques professionnels C. trav., art. L. 4163-2</p>	<p>I.-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 I, en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées. [...].</p>	<p>I.-L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L. 4162-1 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 I, en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées. [...].</p>	
<p>Santé et sécurité au travail- Installations nucléaires de base et installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique – CSE – Attributions particulières C. trav., art. L. 4523-3</p>	<p>Le comité social et économique est informé à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions fait l'objet d'un examen dans le cadre de la présentation de bilan et de programme annuels, prévue à l'article L. 2312-43.</p>	<p>Le comité social et économique est informé à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions fait l'objet d'un examen dans le cadre de la présentation de bilan et de programme annuels, prévue à l'article L. 2312-27.</p>	
<p>Santé et sécurité au travail- Installations</p>	<p>A défaut d'accord, le nombre d'heures de délégation prévu à l'article L. 2315-8, accordé aux</p>	<p>A défaut d'accord, le nombre d'heures de délégation prévu à l'article L. 2315-7, accordé aux représentants du</p>	

<p>nucléaires de base et installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique – CSE – Attributions particulières C. trav., art. L. 4523-7-1</p>	<p>représentants du personnel au comité social et économique pour exercer leurs fonctions, est majoré de 30 %.</p>	<p>personnel au comité social et économique pour exercer leurs fonctions, est majoré de 30 %.</p>	
<p>Santé et sécurité au travail- Installations nucléaires de base et installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique – CSE – Commission santé, sécurité et conditions de travail élargie C. trav., art. L. 4523-11</p>	<p>Lorsque la réunion du comité social et économique a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application de l'article L. 4522-1, il s'appuie sur les travaux de la commission santé, sécurité et conditions de travail élargie à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de fonctionnement du comité élargi. [...].</p>	<p>Lorsque la réunion du comité social et économique a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application de l'article L. 4522-1, il s'appuie sur les travaux de la commission santé, sécurité et conditions de travail élargie à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de fonctionnement de la commission élargie. [...].</p>	
<p>Santé et sécurité au travail - Institutions et organismes de prévention - Services de santé au travail - Missions et organisation - Principes C. trav., art. L. 4622-2</p>	<p>Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils : [...]. 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;</p>	<p>Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils : [...]. 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;</p>	

	<p>3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et de leur âge ; [...].</p>	<p>3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ; [...].</p>	
<p>Les dispositifs en faveur de l'emploi - Mise en œuvre des actions d'insertion par l'activité économique - Entreprises de travail temporaire d'insertion C. trav., art. L. 5132-6</p>	<p>[...]. L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie. Toutefois, par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12, la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.</p>	<p>[...]. L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie. Toutefois, par dérogation aux dispositions des articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1, la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.</p>	
<p>Le demandeur d'emploi - Indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi - Dispositions générales C. trav., art. L. 5421-1</p>	<p>En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi, ceux dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du présent code ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation et ceux dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles L. 1237-17 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.</p>	<p>En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi, ceux dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 à L. 1237-15 du présent code ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation et ceux dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du présent code, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.</p>	
<p>Le demandeur d'emploi - Indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi - Régime d'assurance - Conditions et modalités d'attribution</p>	<p>Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du présent code ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation, aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des</p>	<p>Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs involontairement privés d'emploi, ceux dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du présent code ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation et ceux dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les</p>	<p>Corrige l'oubli de la modification du texte permettant de bénéficier de l'assurance chômage.</p>

<p>de l'allocation d'assurance - Conditions d'attribution C. trav., art. L. 5422-1</p>	<p>conditions d'âge et d'activité antérieure.</p>	<p>modalités prévues aux articles L. 1237-17 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure.</p>	
<p>La formation professionnelle continue - Compte personnel de formation - Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les salariés - Formations éligibles et mobilisation du compte C. trav., art. L. 6323-16, al. 5</p>	<p>[...]. Les listes mentionnées aux 1° et 2° recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 et susceptibles de mobiliser leur compte professionnel de prévention mentionné à l'article L. 4162-1. [...].</p>	<p>[...]. Les listes mentionnées aux 1° et 2° recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et susceptibles de mobiliser leur compte professionnel de prévention mentionné à l'article L. 4163-1. [...].</p>	
<p>Lutte contre le travail illégal - Prêt illicite de main-d'œuvre - Interdiction C. trav., art. L. 8241-2</p>	<p>Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées. Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, L. 2313-3 à L. 2313-5 et L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables. [...].</p>	<p>Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées. Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, les 2° et 3° de l'article L. 2312-6, le 9° du II de l'article L. 2312-26 et l'article L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables. [...].</p>	
<p>Lutte contre le travail illégal - Prêt illicite de main-d'œuvre - Interdiction C. trav., art. L. 8241-3</p>	<p>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 :</p> <p>1° Pour les entreprises utilisatrices, aux jeunes entreprises qui ont moins de huit ans d'existence au</p>	<p>I.-Sans préjudice des dispositions de l'article L. 8241-1 et dans les conditions prévues par le présent article, une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune ou d'une petite ou 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 :</p> <p>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</p>	

	<p>moment de la mise à disposition et aux petites ou moyennes entreprises d'au maximum deux cent cinquante salariés ;</p> <p>2° Pour les entreprises prêteuses, aux groupes ou entreprises qui ont au moins 5 000 salariés.</p> <p>La mise à disposition d'un salarié dans les conditions prévues au présent article ne peut être effectuée au sein d'un même groupe, au sens 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.</p> <p>Elle ne peut excéder une durée de deux ans.</p> <p>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.</p> <p>II.-Les opérations de prêt de main-d'œuvre réalisées dans le cadre du présent article n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1, 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.</p> <p>III.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.</p>	<p>moyennes entreprises d'au maximum deux cent cinquante salariés ;</p> <p>2° Pour les entreprises prêteuses, aux entreprises ou aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins 5 000 salariés.</p> <p>La mise à disposition d'un salarié dans les conditions prévues au présent article ne peut être effectuée au sein d'un même groupe, au sens 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.</p> <p>Elle ne peut excéder une durée de deux ans.</p> <p>II.-Les opérations de prêt de main-d'œuvre réalisées sur le fondement du présent article n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1, 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. Ces opérations ne sont pas soumises aux dispositions de l'article L. 8241-2.</p> <p>III.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.</p>	<p>Ajout des entreprises appartenant à un groupe d'au moins 5000.</p> <p>Exclusion formelle de l'application du délit de prêt de main d'oeuvre illicite.</p>
--	---	---	--