

Thèmes - Dispositions concernées	Ancienne rédaction (avant la loi de ratification des ordonnances)	Nouvelle rédaction (issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017)	Commentaires
Article 1			
Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective	Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective	Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ratifiée	<p>Sous la réserve énoncée au paragraphe 35 de la décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, l'article L. 2262-14 du Code du travail, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, est conforme à la Constitution.</p> <p>§ 35 : le 2° de l'article L. 2262-14 prévoit que, dans tous les autres cas, le délai ne commence à courir qu'à compter de la publication de l'accord collectif dans une base</p>

			<p>de données nationale. Toutefois, le deuxième alinéa de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail prévoit que les signataires de l'accord peuvent décider qu'une partie de cet accord ne fera pas l'objet de cette publication. Dans ce cas, le délai de recours contre ces parties d'accord non publiées ne saurait, sans méconnaître le droit à un recours juridictionnel effectif, courir à l'encontre des autres personnes qu'à compter du moment où elles en ont valablement eu connaissance.</p>
Article 2			
<p>C. trav., art. L. 2232-11, al. 2</p> <p>Conventions et accords d'entreprise ou</p>	<p>Sauf disposition contraire, les termes " convention d'entreprise " désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement.</p>	<p>Sauf disposition contraire, les termes " convention d'entreprise " désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement.</p>	

<p>d'établissement / Champ d'application.</p>			
<p>C. trav., art. L. 2232-16</p> <p>Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux/Modalités de négociation.</p>	<p>La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.</p> <p>Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.</p>	<p>La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.</p> <p>Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.</p> <p>Le présent article est applicable à la révision et à la dénonciation de la convention ou de l'accord qu'elles qu'aient été ses modalités de négociation et de ratification.</p>	
<p>C. trav., art. L. 2232-21</p> <p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de</p>	<p>Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent Code.</p> <p>La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à</p>		<p>Inchangé et validé par le Conseil constitutionnel</p>

<p>conseil d'entreprise/Modalités de ratification des accords dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés</p>	<p>chaque salarié du projet d'accord. Les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>		
<p>C. trav., art. L. 2232-23-1 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</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° [...] ; 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>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° [...] ; 2° supprimé</p>	<p>I - 2° supprimé</p>

habituel est inférieur à onze salariés

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.

II. - La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

II. - La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés **en faveur des membres du comité social et économique** lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au premier alinéa du présent II, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation

	[...]	<p>du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, 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 faveur des membres titulaires composant ladite délégation.</p> <p>[...]</p>	
<p>C. trav., art. L. 2232-22</p> <p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise/Modalités de</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>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>L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13. L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par</p>	

<p>ratification des accords dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés</p>		<p>l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les mêmes articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salariés représentant les deux tiers du personnel notifiant collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ; - la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord. 	
<p>C. trav., art. L. 2232-22-1</p> <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</p>		<p>Les modalités de révision et de dénonciation prévues à l'article L. 2232-22 sont applicables aux accords collectifs quelles qu'aient été les modalités de leur conclusion lorsque l'entreprise vient à remplir postérieurement les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-23.</p>	<p>ajouté</p>

<p>inférieur à onze salariés</p>			
<p>C. trav., art. L. 2232-23</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 onze et cinquante salariés</p>	<p>Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 s'appliquent.</p>	<p>Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les dispositions des articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-22 s'appliquent.</p>	
<p>C. trav., art. L. 2232-23-1, I</p> <p>Modalités de</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,</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,</p>	

<p>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 onze et cinquante salariés</p> <p>et</p> <p>C. trav., art. L. 2232-26, al. 1</p> <p>Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de</p>	<p>les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés</p> <p>1° [...] 2° [...].</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>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 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</p>	<p>les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés</p> <p>1° [...] 2° [...].</p> <p>Les accords ainsi négociés, conclus, révisés ou dénoncer 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>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 d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés 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,</p>	
--	--	--	--

<p>délégué syndical ou de conseil d'entreprise/Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés</p>	<p>qu'un seul salarié.</p>	<p>une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.</p>	
<p>C. trav., art. L. 2232-24, al. 1er 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 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</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, réviser ou dénoncer 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</p>	

<p>entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés</p>	<p>seul salarié.</p>	<p>ne peut mandater qu'un seul salarié.</p>	
<p>C. trav., art. L. 2232-25</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 cinquante salariés</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>[...] La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.</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, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail.</p> <p>[...] La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières</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>élections professionnelles.</p> <p>Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au troisième alinéa, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel un comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires 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 titulaires composant la délégation du personnel au comité social et économique central.</p>	
<p>C. trav., art. L. 2241-5</p> <p>Négociation de branche et professionnelle/ Champ de la négociation collective</p>	<p>L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée à l'article L. 2241-4 précise :</p> <p>1° Les thèmes des négociations de telle sorte que soient négociés : [...]</p> <p>2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;</p> <p>3° [...] ;</p> <p>4° [...] ;</p>	<p>L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée à l'article L. 2241-4 précise :</p> <p>1° Les thèmes des négociations et leur périodicité de telle sorte que soient négociés : [...]</p> <p>2° Le contenu de chacun des thèmes ;</p> <p>3° [...] ;</p>	

	5° [...]. La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans.	4° [...]; 5° [...]. La durée de l'accord ne peut excéder cinq ans.	
C. trav., art. L. 2242-3, al. 2 Négociation obligatoire en entreprise/Ordre public	En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.	En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.	
C. trav., art. L. 2242-11 Négociation obligatoire en entreprise/Champ de la négociation collective	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 ; 2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ; [...]	L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-10 précise : 1° Les thèmes des négociations et leur périodicité 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 ; 2° Le contenu de chacun des thèmes ; [...]	

<p>C. trav., art. L. 2253-1 (dernier alinéa)</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.</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>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 de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.</p> <p>Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.</p>	
<p>C. trav., art. L. 2253-2</p> <p>Articulation des conventions et accords/Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel</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>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 ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes : [...]</p>	

plus large.		<p>L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.</p>	
<p>C. trav., art. L. 2254-2</p> <p>Articulation des conventions et accords/Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail.</p>	<p>I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> – aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; – aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des salaires minima conventionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ; – déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. <p>II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° [...]; 2° [...]; 3° [...]. 	<p>I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> – aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; – aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ; – déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. <p>II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° [...]; 2° [...]; 3° [...]. <p>4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant</p>	

	<p>Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place notamment un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.</p> <p>III. – [...]</p> <p>IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise</p>	<p>minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.</p> <p>Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.</p> <p>Les articles L. 3121-53 à L. 3121-66 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article L. 3121-55 et du 5° du I de l'article L. 3121-64 en cas de simple modification.</p> <p>Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel.</p> <p>III. – [...]</p> <p>IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle</p>	
--	---	--	--

	<p>sur l'existence et le contenu de l'accord.</p> <p>V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.</p> <p>VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. L'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond mentionné à</p>	<p>ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.</p> <p>V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.</p> <p>VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. En l'absence des stipulations mentionnées au 4° du II du présent article, l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en</p>	
--	---	--	--

	l'article L. 6323-11.	compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11.	
C. trav., art. L. 2262-14-1 Conditions d'applicabilité des conventions et accords/Mise en cause		Lorsque le juge est saisi d'une action en nullité mentionnée à l'article L. 2262-14, il rend sa décision dans un délai de six mois.	ajouté
Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, art. 13	L'employeur informe chaque année, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail.	Après l'article L. 2141-7 du Code du travail, il est inséré un article L. 2141-7-1 ainsi rédigé : Art. L. 2141-7-1. L'employeur informe chaque année les salariés , par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail.	
Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement	I.-Dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du Code du travail dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords	I.-Dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du Code du travail dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des conventions et accords de branche, et des accords couvrant un champ territorial ou	

**de la
négociation
collective, art.
16**

interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du même Code dans sa rédaction antérieure à la présente ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

II.-Dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du même Code, les clauses des conventions et accords de branche, **des accords professionnels et des accords interbranches** mentionnées par l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 susvisée continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

professionnel plus large conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du même Code dans sa rédaction antérieure à la présente ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

II.-Dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du même Code, les clauses des conventions et accords de branche, **et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large** mentionnées par l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 susvisée continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

	<p>III. - [...]</p> <p>IV.-Pour l'application de l'article L. 2253-3 du Code du travail dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1er janvier 2018.</p>	<p>III. - [...].</p> <p>IV.-Pour l'application de l'article L. 2253-3 du Code du travail dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1er janvier 2018.</p>	
Article 3			
<p>Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales</p>	<p>Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales</p>	<p>L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales est ratifiée.</p>	
Article 4			

<p>C. trav., art. L. 2232-8, al. 2</p> <p>Règles applicables à chaque niveau de négociation/Conventions de branche et accords professionnels.</p>	<p>Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil défini par décret en Conseil d'Etat, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprise participant aux négociations sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9.</p>	<p>Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil défini par décret en Conseil d'Etat, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprise participant aux négociations sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail.</p>	<p>Cet article est applicable au maintien de rémunération et de cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés ayant participé aux négociations engagées après le 31 décembre 2017.</p>
<p>C. trav., art. L. 2135-11, 3°</p> <p>Les syndicats professionnels/Ressources et moyens/finance des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles</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 l'article L. 2212-1, au moyen de la subvention prévue au 3° du</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 l'article L. 2212-1, au moyen de la contribution prévue au 1° du</p>	

d'employeurs	même I	I de l'article L. 2135-10 et de la subvention prévue au 3° du même I	
Article 5			
Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales article 9, II et III (II. - Le comité social et économique est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019 sous réserve des dispositions suivantes : 1° Lorsqu'a été conclu, avant la publication de la présente ordonnance, un protocole d'accord préélectoral en vue de la constitution ou du renouvellement des instances représentatives du personnel, il est procédé à l'élection de celles-ci conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication et le comité social et économique est mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des	II. - Le comité social et économique est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019 sous réserve des dispositions suivantes : 1° Lorsqu'a été conclu, avant la publication de la présente ordonnance, un protocole d'accord préélectoral en vue de la constitution ou du renouvellement des instances représentatives du personnel, il est procédé à l'élection de celles-ci conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication et le comité social et économique est mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des	

	<p>délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ; 2° [...]; 3° [...]</p>	<p>délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ; 2° [...]; 3° [...]</p> <p>4° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent II, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, leur durée peut être réduite d'une durée maximum d'un an soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.</p>	
	<p>III. - Pour assurer la mise en place du comité social et économique, la durée du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du</p>	<p>III. - Pour assurer la mise en place du comité social et économique, la durée du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance</p>	

comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central.

regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central.

L'accord collectif et la décision de l'employeur mentionnés au premier alinéa du présent III peuvent fixer, pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du comité social et économique, des durées de mandat des représentants des comités d'établissement différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre deux et quatre ans.

Article 6			
<p>C. trav., art. L. 2143-3, al. 2</p> <p>Délégué syndical/Conditions de désignation/Conditions d'effectifs/Entreprises de cinquante salariés et plus.</p>	<p>[...]</p> <p>Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de</p>	<p>[...]</p> <p>Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une</p>	

	l'établissement. [...]	organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33. [...]	
C. trav., art. L. 2312-5, al. 2 Comité social et économique/Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés	[...] Elle [la délégation du personnel au comité social et économique] contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. [...]	[...] Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60. [...]	
C. trav., art. L. 2312-37	Outre les thèmes prévus à l'article L. 2312-8, le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente	Outre les thèmes prévus à l'article L. 2312-8, le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente	

<p>Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés/Consultations et informations ponctuelles</p>	<p>section dans les cas suivants :</p> <p>1°[...]; 2°[...]; 3°[...]; 4°[...]; 5°[...].</p>	<p>section dans les cas suivants :</p> <p>1°[...]; 2°[...]; 3°[...]; 3° bis Opération de concentration ; 4°[...]; 5°[...].</p>	
<p>C. trav., art. L. 2312-56</p> <p>Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés/Consultations et informations ponctuelles/Champ de la négociation</p>	<p>Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles mentionnées aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 sont effectuées au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :</p> <p>1° [...] ; 2° [...].</p>	<p>Un accord de groupe peut prévoir que les consultations et informations ponctuelles mentionnées aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 sont effectuées au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :</p> <p>1° [...] ; 2° [...].</p>	

<p>C. trav., art. L. 2312-81</p> <p>Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés/Attributions en matière d'activités sociales et culturelles/Financement</p>	<p>La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.</p> <p>Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.</p>	<p>La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.</p> <p>A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.</p>	
<p>C. trav., art. L. 2312-83</p> <p>Attributions du</p>	<p>Pour l'application du présent paragraphe, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en</p>	<p>Pour l'application du présent paragraphe, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en</p>	

<p>comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés/Attributions en matière d'activités sociales et culturelles/Financement</p>	<p>application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.</p> <p>Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute.</p>	<p>application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.</p>	
<p>C. trav., art. L. 2313-1</p> <p>Cadre de mise en place du comité social et économique/Mise en place au niveau de l'entreprise/ Mise en place du comité social et économique et des comités</p>	<p>[...]</p> <p>Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.</p>	<p>[...]</p> <p>Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts.</p>	

<p>sociaux et économiques d'établissement</p>			
<p>C. trav., art. L. 2314-3, I, al. 1</p> <p>Comité social et économique/C omposition</p>	<p>I.-Assistent avec voix consultative aux réunions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2315-27 sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et, le cas échéant, aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail: 1°[...]; 2°[...].</p>	<p>I.-Assistent avec voix consultative aux réunions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2315-27 sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et, le cas échéant, aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail: 1°[...]; 2°[...].</p>	
<p>C. trav., art. L. 2314-10, al. 1</p>	<p>Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-29 pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des</p>	<p>Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ou s'ils sont la conséquence de l'annulation de l'élection de membres du comité social et économique prononcée par le juge en application des troisième et avant-dernier</p>	<p>Dispositions (en gras) déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel no 2018-761 DC du 21 mars 2018.</p>

	dispositions en vigueur lors de l'élection précédente. Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.	alinéas de l'article L. 2314-32	
C. trav., art. L. 2314-31 Comité social et économique/C omposition, élections et mandat/Electio n/Représentatio n équilibrée des femmes et des hommes	Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.	Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité administrative ou de l'employeur sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.	
C. trav., art. L. 2314-33 Comité social et économique/C omposition, élections et mandat/Durée et fin du mandat	[...] Sauf si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.	[...] Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté : 1° Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ; 2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement. Le nombre maximal de mandats successifs fixé au deuxième alinéa du présent article s'applique également aux membres du	

	<p>Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.</p>	<p>comité social et économique central et aux membres des comités sociaux et économiques d'établissement sauf dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés et, le cas échéant, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés.</p> <p>Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.</p> <p>Les conditions d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p>	
--	---	---	--

<p>C. trav., art. L. 2315-18, al. 1</p> <p>Comité social et économique/formation en santé, sécurité et conditions de travail</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. [...]</p>	<p>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. [...]</p>	
<p>C. trav., art. L. 2315-24</p> <p>Comité social et économique/Fonctionnement/Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés/Règlement intérieur</p>	<p>Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre.</p>	<p>Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre.</p> <p>Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les</p>	

		membres de la délégation du personnel du comité social et économique.	
C. trav., art. L. 2315-27 Comité social et économique/Fonctionnement/Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés/Réunions/Périodicité	<p>[...] Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique et à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.</p> <p>[...] 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>	<p>[...] Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.</p> <p>[...]</p>	
Code du travail	Livre III : Les institutions représentatives du personnel	Livre III : Les institutions représentatives du personnel	Création d'un paragraphe dans le

	<p>Titre Ier : Délégué du personnel Chapitre V : Fonctionnement Section 3 : Local et affichages. Sous-section 6 : Commissions Paragraphe 1er : Commissions santé, sécurité et conditions de travail</p>	<p>Titre Ier : Délégué du personnel Chapitre V : Fonctionnement Section 3 : Local et affichages. Sous-section 6 : Commissions Paragraphe 1er : Commissions santé, sécurité et conditions de travail 1er bis : Commission des marchés</p>	<p>Code du travail relatif à la Commission des marchés et comprenant les articles L. 2315-44-1 à L. 2315-44-4</p>
<p>C. trav., art. L. 2315-44-1 à L. 2315-44-4</p> <p>Commission des marchés</p>		<p>Art. L. 2315-44-1. – Une commission des marchés est créée au sein du comité social et économique qui dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2315-64, des seuils fixés par décret.</p> <p>Art. L. 2315-44-2. – Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, le comité social et économique détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux. « La commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du comité. Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du</p>	<p>Création des articles L. 2315-44-1 à L. 2315-44-4 relatifs à la Commission des marchés</p>

		<p>comité.</p> <p>Art. L. 2315-44-3. – Les membres de la commission des marchés sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres titulaires. « Le règlement intérieur du comité social et économique fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.</p> <p>Art. L. 2315-44-4. – La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel, joint en annexe au rapport mentionné à l'article L. 2315-69.</p>	
	<p>Titre Ier : Comité social et économique Chapitre V : Fonctionnement Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés Sous-section 6 : Commissions Paragraphe 3 : Dispositions supplétives Sous-paragraphe 5 : Commission des marchés</p>	<p>Titre Ier : Comité social et économique Chapitre V : Fonctionnement Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés Sous-section 6 : Commissions Paragraphe 3 : Dispositions supplétives</p>	<p>Le sous-paragraphe 5 relatif à la Commission des marchés (et comprenant les articles L. 2315-57 à L2315-60) du paragraphe 3 de la même sous-section 6 est abrogé</p>

<p>C. trav., art. L. 2315-57 à L. 2315-60</p> <p>Comité social et économique/Fonctionnement/Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés/Commissions/Commission des marchés</p>	<p>L. 2315-57 En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, une commission des marchés est créée au sein du comité social et économique qui dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2315-64, des seuils fixés par décret.</p> <p>L. 2315-58 Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, le comité social et économique détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.</p> <p>La commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du comité. Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.</p> <p>L. 2315-59 Les membres de la commission des marchés sont désignés par le comité social et</p>	<p>abrogés</p>	<p>Articles L. 2315-57 à L2315-60 abrogés</p>
---	---	-----------------------	--

	<p>économique parmi ses membres titulaires.</p> <p>Le règlement intérieur du comité social et économique fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.</p> <p>L. 2315-60 La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel, joint en annexe au rapport mentionné à l'article L. 2315-69.</p>		
<p>C. trav., art. L. 2315-61</p> <p>Comité social et économique/Fonctionnement/Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés/ Subvention de fonctionnement</p>	<p>L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :</p> <p>1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;</p> <p>2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.</p> <p>[...]</p>	<p>L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :</p> <p>1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés ;</p> <p>2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés.</p> <p>[...]</p> <p>Le comité social et économique peut</p>	

	<p>Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise. Il peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.</p> <p>[...]</p> <p>[...]</p> <p>Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute.</p>	<p>décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent. Il peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>[...]</p> <p>[...]</p> <p>Lorsque le financement des frais d'expertise est pris en charge par l'employeur en application du 3° de l'article L. 2315-80 du présent Code, le comité social et économique ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de</p>	
--	--	--	--

		<p>fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les trois années suivantes.</p>	
<p>C. trav., art. L. 2315-80</p> <p>Comité social et économique/Fonctionnement/Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés/Expertise/Dispositions générales/Financement</p>	<p>Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :</p> <p>1° Par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L. 2315-88, L. 2315-91, au 3° de l'article L. 2315-92 et au 1° de l'article L. 2315-96 ;</p> <p>2° [...]</p>	<p>Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :</p> <p>1° Par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L. 2315-88, L. 2315-91, au 3° de l'article L. 2315-92 et au 1° de l'article L. 2315-94 ainsi qu'au 3° du même article L. 2315-94 en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 2312-18 ;</p> <p>2° [...];</p> <p>3° Par l'employeur concernant les consultations mentionnées au 2° du présent article, lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article L. 2312-84 au cours des trois années précédentes.</p>	

<p>C. trav., art. L. 2315-85</p> <p>Comité social et économique/Fonctionnement/Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés/Expertise/Dispositions générales/Délai d'expertise</p>	<p>Un décret en Conseil d'Etat détermine :</p> <p>1° Pour chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport ;</p> <p>2° [...]</p>	<p>Un décret en Conseil d'Etat détermine :</p> <p>1° Pour chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, le définissant ;</p> <p>2° [...]</p>	
<p>Code du travail</p>	<p>Titre Ier : Comité social et économique Chapitre V : Fonctionnement Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés Sous-section 10 : Expertise Paragraphe 3 : Expertises en vue d'une consultation ponctuelle</p>	<p>Titre Ier : Comité social et économique Chapitre V : Fonctionnement Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés Sous-section 10 : Expertise Paragraphe 3 : Autres cas de recours à l'expertise</p>	<p>L'intitulé du paragraphe 3 de la sous-section 10 de la section 3 du chapitre V du titre Ier du livre III est ainsi rédigé : « Autres cas de recours à l'expertise » ;</p>
<p>Sous-paragraphes 3 : Expertise qualité du travail et de l'emploi</p>	<p>Sous-paragraphes 3 : Expertise qualité du travail et de l'emploi</p> <p>L. 2315-96 : Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans</p>	<p>abrogé</p>	<p>La division et l'intitulé du sous-paragraphes 3 du paragraphes 3 de la sous-section 10 de la section 3 du chapitre V</p>

<p>C. trav., art. L. 2315-96</p>	<p>des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :</p> <p>1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;</p> <p>2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au 4° de l'article L. 2312-8.</p>		<p>du titre I er du livre III sont supprimés</p>
<p>C. trav., art. L. 2315-94</p> <p>Délégué du personnel Chapitre V : Fonctionnement Section 3 : Local et affichages. Sous-section 10 : Expertise Paragraphe 3 : Autres cas de recours à</p>	<p>Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert technique de son choix à l'occasion de tout projet mentionné au 4° de l'article L. 2312-8.</p>	<p>abrogé</p>	

l'expertise			
<p>C. trav., art. L. 2315-94</p> <p>Délégué du personnel Chapitre V : Fonctionnement Section 3 : Local et affichages. Sous-section 10 : Expertise Paragraphe 3 : Autres cas de recours à l'expertise</p>	<p>L2315-96</p> <p>Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :</p> <p>1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;</p> <p>2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au 4° de l'article L. 2312-8.</p>	<p>L2315-94</p> <p>Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :</p> <p>1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;</p> <p>2° En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° de l'article L. 2312-8 ;</p> <p>3° Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.</p>	<p>L'article L. 2315-96 devient l'article L. 2315-94 et est modifié</p>
<p>C. trav., art. L. 2316-22</p> <p>Comité social et économique/co mité social et</p>	<p>Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et</p>	<p>Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité social et économique central et un ou plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité social et économique central d'entreprise et</p>	

<p>économique central et comité social et économique d'établissement /comité social et économique d'établissement /Attributions</p>	<p>transmettent leurs avis.</p> <p>A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du comité central d'entreprise est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>le ou les comités sociaux et économiques d'établissement rendent et transmettent leurs avis.</p> <p>A défaut d'accord, l'avis de chaque comité social et économique d'établissement est rendu et transmis au comité social et économique central d'entreprise et l'avis du comité social et économique central d'entreprise est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.</p>	
<p>Article 7</p>			
<p>Article 64 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels</p>	<p>I. - Dans les réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France, liés par un contrat de franchise mentionné à l'article L. 330-3 du Code de commerce qui contient des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées, lorsqu'une organisation syndicale représentative au sein de la branche ou de l'une des branches dont relèvent les entreprises du réseau ou ayant constitué une section syndicale au sein d'une entreprise du réseau le demande, le franchiseur engage une négociation visant à mettre en place une instance de dialogue social commune à l'ensemble du</p>	<p>abrogé</p>	

réseau, comprenant des représentants des salariés et des franchisés et présidée par le franchiseur.

L'accord mettant en place cette instance prévoit sa composition, le mode de désignation de ses membres, la durée de leur mandat, la fréquence des réunions, les heures de délégation octroyées pour participer à cette instance et leurs modalités d'utilisation.

A défaut d'accord :

1° Le nombre de réunions de l'instance est fixée à deux par an ;

2° Un décret en Conseil d'Etat détermine les autres caractéristiques mentionnées au deuxième alinéa.

Les membres de l'instance sont dotés de moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Les dépenses de fonctionnement de l'instance et d'organisation des réunions ainsi que les frais de séjour et de déplacement sont pris en charge selon des modalités fixées par l'accord [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-736 DC du 4 août 2016.]

Lors de sa première réunion, l'instance

adopte un règlement intérieur déterminant ses modalités de fonctionnement.

Lors des réunions mentionnées au deuxième alinéa et au 1° du présent I, l'instance est informée des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés.

Elle est informée des entreprises entrées dans le réseau ou l'ayant quitté.

L'instance formule, à son initiative, et examine, à la demande du franchiseur ou de représentants des franchisés, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent I, en particulier le délai dans lequel le franchiseur engage la négociation prévue au premier alinéa du présent I.

	<p>II. - Les organisations syndicales et les organisations professionnelles des branches concernées établissent un bilan de la mise en œuvre du présent article et le transmettent à la Commission nationale de la négociation collective au plus tard dix-huit mois après la promulgation de la présente loi.</p>		
Article 8			
<p>C. trav., art. L. 2231-5-1</p> <p>Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail/Conditions de validité/Notification, publicité et dépôt</p>	<p>Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.</p> <p>Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints</p>	<p>Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. Ils sont publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.</p> <p>Après la conclusion de la convention ou de l'accord de groupe, interentreprises, d'entreprise ou d'établissement, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version</p>	

	<p>au dépôt prévu à l'article L. 2231-6. A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Les conditions d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>intégrale de la convention ou de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6. A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>L'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.</p> <p>Les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collectifs ainsi que les accords mentionnés aux articles L. 1233-24-1 et L. 2254-2 ne font pas l'objet de la publication prévue au présent article.</p>	
Article 9			
<p>C. trav., art. L. 3346-1</p> <p>Conseil</p>	<p>Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié a pour missions :</p> <p>1° De promouvoir auprès des entreprises et</p>	<p>Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié a pour missions :</p> <p>1° De promouvoir auprès des entreprises et</p>	<p>Dispositions (en gras) déclarées non conformes à la Constitution par la</p>

<p>d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié</p>	<p>des salariés les dispositifs de participation, d'intéressement, d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ; 2° D'évaluer ces dispositifs et de formuler toute proposition susceptible de favoriser leur diffusion. Il est saisi par le Gouvernement de tout projet de loi ou d'ordonnance de déblocage de l'épargne salariale. Il peut en outre être saisi par le Gouvernement et par les commissions compétentes de chaque assemblée de toute question entrant dans son champ de compétences. Les rapports et recommandations établis par le conseil d'orientation sont communiqués au Parlement et rendus publics. Le conseil d'orientation est présidé par le Premier ministre ou par son représentant. Un décret détermine sa composition et ses modalités de fonctionnement, dans des conditions de nature à assurer son indépendance et sa représentativité et à garantir la qualité de ses travaux.</p>	<p>des salariés les dispositifs de participation, d'intéressement, d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ; 2° D'évaluer ces dispositifs et de formuler toute proposition susceptible de favoriser leur diffusion. Il est saisi par le Gouvernement de tout projet de loi ou d'ordonnance de déblocage de l'épargne salariale. Il peut en outre être saisi par le Gouvernement et par les commissions compétentes de chaque assemblée de toute question entrant dans son champ de compétences. Les rapports et recommandations établis par le conseil d'orientation sont communiqués au Parlement et rendus publics. Le conseil d'orientation est présidé par le Premier ministre ou par son représentant. Un décret détermine sa composition et ses modalités de fonctionnement, dans des conditions de nature à assurer son indépendance et sa représentativité et à garantir la qualité de ses travaux.</p> <p>Le conseil d'orientation, présidé par le Premier ministre ou par son représentant, comprend deux députés et deux sénateurs désignés par leur assemblée respective. Un</p>	<p>décision du Conseil constitutionnel n° 2018-761 DC du 21 mars 2018.</p>
--	---	---	--

		décret détermine la composition des autres membres du conseil d'orientation et ses modalités de fonctionnement, dans des conditions de nature à assurer son indépendance et sa représentativité et à garantir la qualité de ses travaux.	
Article 10			
Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail	Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail	ratifiée	
Article 11			
C. trav., art. L. 1222-9 Télétravail	Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent Code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en	Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent Code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les	

	<p>utilisant les technologies de l'information et de la communication.</p> <p>Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe.</p> <p>En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.</p> <p>Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa. Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les</p>	<p>technologies de l'information et de la communication.</p> <p>Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.</p> <p>Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe.</p> <p>En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.</p>	
--	---	---	--

	<p>locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse.</p> <p>Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.</p> <p>L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :</p> <p>1° Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;</p> <p>2°[...]; 3°[...]; 4°[...].</p>	<p>L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :</p> <p>1° Les conditions de passage en télétravail en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;</p> <p>2°[...]; 3°[...]; 4°[...].</p>	
--	---	---	--

	<p>L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale.</p>	<p>III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse. Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.</p> <p>L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale.</p>	
<p>C. trav., art. L. 1232-6</p> <p>Licenciement pour motif personnel/Notification du licenciement.</p>	<p>Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel</p>	<p>Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a</p>	

	<p>le salarié a été convoqué. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article et fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.</p> <p>Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie.</p>	<p>été convoqué. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.</p>	
<p>C. trav., art. L. 1233-3, al 12</p> <p>Licenciement pour motif économique/Di spositions communes/Défi nition du motif économique</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>[...] 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 sauf fraude. [...]</p>	
<p>C. trav., art. L. 1233-16</p> <p>Licenciement pour motif économique/Li</p>	<p>La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur. Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.</p>	<p>La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur. Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.</p>	

<p>licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours / Procédure à l'égard des salariés/Notification du licenciement.</p>	<p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement. Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie.</p>	<p>Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.</p>	
<p>C. trav., art. L. 1233-34</p> <p>Licenciement pour motif économique/Licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours/Procédure de consultation des représentants du personnel/Assist</p>	<p>Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. [...]</p>	<p>Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. [...]</p>	

<p>ance d'un expert</p>			
<p>C. trav., art. L. 1233-42</p> <p>Licenciement pour motif économique/Licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours/Procédure à l'égard des salariés/Notification du licenciement.</p>	<p>La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.</p> <p>Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.</p> <p>Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie.</p>	<p>La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.</p> <p>Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.</p> <p>Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.</p>	
<p>C. trav., art. L. 1235-3, al 3</p> <p>Rupture du contrat de travail à durée indéterminée/Contestations et sanctions des</p>	<p>[...]</p> <p>En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9</p> <p>[...]</p>	

<p>irrégularités du licenciement/Di spositions communes.</p>			
<p>C. trav., art. L. 1235-3-1, al. 2</p> <p>Rupture du contrat de travail à durée indéterminée/C ontestations et sanctions des irrégularités du licenciement/Di spositions communes</p>	<p>[...]</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 Ier du titre Ier 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>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :</p> <p>1° La violation d'une liberté fondamentale ;</p> <p>2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ;</p> <p>3° Un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L. 1132-4 et L. 1134-4 ;</p> <p>4° Un licenciement 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, ou à une dénonciation de crimes et délits ;</p> <p>« 5° Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 en raison de l'exercice de son mandat ;</p> <p>6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13.</p> <p>[...]</p>	

<p>C. trav., art. L. 1235-3-2</p> <p>Rupture du contrat de travail à durée indéterminée/C ontestations et sanctions des irrégularités du licenciement/Di spositions communes.</p>	<p>Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge aux torts de l'employeur ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3.</p>	<p>Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge aux torts de l'employeur ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3, sauf lorsque cette rupture produit les effets d'un licenciement nul afférent aux cas mentionnés au 1° à 6° de l'article L. 1235-3-1, pour lesquels il est fait application du premier alinéa du même article L. 1235-3-1.</p>	
<p>C. trav., art. L. 1236-9</p> <p>Rupture du contrat de travail à durée indéterminée/R upture de certains types de contrats/Contrat de chantier ou d'opération</p>		<p>Si la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 1223-8 le prévoit, le salarié licencié à l'issue d'un contrat de chantier ou d'opération peut bénéficier d'une priorité de réembauche en contrat à durée indéterminée dans le délai et selon les modalités fixés par la convention ou l'accord.</p>	<p>La section 3 du chapitre VI du titre III du livre II de la première partie est complétée par un article L. 1236-9</p>

<p>C. trav., art. L. 1237-16</p> <p>Rupture du contrat de travail à durée indéterminée/Autres cas de rupture/Rupture conventionnelle</p>	<p>La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :</p> <p>1° [...] ;</p> <p>2° [...] ;</p> <p>3° Des accords collectifs portant rupture conventionnelle collective dans les conditions définies par les articles L. 1237-19 et suivants.</p>	<p>La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :</p> <p>1° [...] ;</p> <p>2° [...] ;</p> <p>3° Des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1237-17.</p>	
<p>C. trav., art. L. 1237-18, al. 1</p> <p>Rupture du contrat de travail à durée indéterminée/Autres cas de rupture/Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif/Congés de mobilité</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>Un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19 à L. 1237-19-8, soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences. [...]</p>	

<p>C. trav., art. L. 1237-19-1</p> <p>Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective</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>L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :</p> <p>1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique s'il existe ;</p> <p>2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;</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>4° bis Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;</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 critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;</p>	<p>Ajout de mots et du 4°bis + modification de la numérotation</p>
---	--	---	--

	<p>7° Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;</p> <p>8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.</p>	<p>7° Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;</p> <p>8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.</p>	
<p>L. 1237-19-2</p> <p>Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un</p>	<p>L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. [...]</p>	<p>L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, le cas échéant dans les conditions prévues à l'article L. 1237-18-4.</p>	<p>Ajoute</p>

accord collectif portant rupture conventionnelle collective		[...]	
C. trav., art. L. 1237-19-3 Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective	<p>L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation.</p> <p>L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée de :</p> <p>1° Sa conformité à l'article L. 1237-19 ;</p> <p>2° La présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des mesures prévues à l'article L. 1237-19-1 ;</p> <p>3° La régularité de la procédure d'information du comité social et économique.</p>	<p>L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation.</p> <p>L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée :</p> <p>1° De sa conformité au même article L. 1237-19 ;</p> <p>2° De la présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 ;</p> <p>3° Du caractère précis et concret des mesures prévues au 7° du même article L. 1237-19-1 ;</p> <p>4° Le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique.</p>	Modifie et ajoute
C. trav., art. L. 1237-19-6 Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle	<p>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.</p>	<p>En cas de refus de validation, un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le comité social et économique, s'il existe, est informé de la reprise de la négociation. Le nouvel accord conclu est transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19-3 et L. 1237-19-4.</p>	Modifie

collective			
<p>C. trav., art. L. 1237-19-7</p> <p>Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective</p>	<p>Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.</p> <p>L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.</p>	<p>Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fait l'objet, s'il existe, d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.</p> <p>L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.</p>	Ajoute
<p>C. trav., art. L. 1442-13-2</p> <p>Statut des conseillers prud'hommes/ discipline</p>	<p>Le pouvoir disciplinaire est exercé par une Commission nationale de discipline qui est présidée par un président de chambre à la Cour de cassation, désigné par le premier président de la Cour de cassation, et qui comprend :</p> <p>1° Un membre du Conseil d'Etat, désigné par le vice-président du Conseil d'Etat ;</p> <p>2° Un magistrat et une magistrate du siège des cours d'appel, désignés par le premier président de la Cour de cassation sur une liste établie par les premiers présidents des cours d'appel, chacun d'eux arrêtant le nom d'un magistrat et d'une magistrate du siège</p>	<p>Le pouvoir disciplinaire est exercé par une Commission nationale de discipline qui est présidée par un président de chambre à la Cour de cassation, désigné par le premier président de la Cour de cassation, et qui comprend :</p> <p>1° Un membre du Conseil d'Etat, désigné par le vice-président du Conseil d'Etat ;</p> <p>2° Un magistrat et une magistrate du siège des cours d'appel, désignés par le premier président de la Cour de cassation sur une liste établie par les premiers présidents des cours d'appel, chacun d'eux arrêtant le nom d'un magistrat et d'une magistrate du siège de sa</p>	Modifie le dernier alinéa

	<p>de sa cour d'appel après avis de l'assemblée générale des magistrats du siège de la cour d'appel ;</p> <p>3° Un représentant et une représentante des salariés, conseillers prud'hommes ou ayant exercé les fonctions de conseiller prud'homme, désignés par les représentants des salariés au Conseil supérieur de la prud'homie en son sein ;</p> <p>4° Un représentant et une représentante des employeurs, conseillers prud'hommes ou ayant exercé les fonctions de conseiller prud'homme, désignés par les représentants des employeurs au Conseil supérieur de la prud'homie en son sein.</p> <p>Des suppléants en nombre égal sont désignés dans les mêmes conditions.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe la durée du mandat des membres de la Commission nationale de discipline.</p>	<p>cour d'appel après avis de l'assemblée générale des magistrats du siège de la cour d'appel ;</p> <p>3° Un représentant et une représentante des salariés, conseillers prud'hommes ou ayant exercé les fonctions de conseiller prud'homme, désignés par les représentants des salariés au Conseil supérieur de la prud'homie en son sein ;</p> <p>4° Un représentant et une représentante des employeurs, conseillers prud'hommes ou ayant exercé les fonctions de conseiller prud'homme, désignés par les représentants des employeurs au Conseil supérieur de la prud'homie en son sein.</p> <p>Des suppléants en nombre égal sont désignés dans les mêmes conditions.</p> <p>Les membres de la Commission nationale de discipline sont désignés pour quatre ans, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat.</p>	
<p>C. trav., art. L. 1471-1</p> <p>Conseil de prud'hommes / prescription des</p>	<p>[...]</p> <p>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</p>	<p>[...]</p> <p>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</p>	<p>Modifie une référence</p>

<p>actions en justice</p>	<p>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>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. 1237-19-8, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.</p>	
<p>C. trav., art. L. 1442-17</p> <p>Statut des conseillers prud'hommes/ discipline</p>	<p>Le conseiller prud'homme qui refuse de se faire installer ou qui a été soit déclaré démissionnaire soit déchu de ses fonctions peut d'office ou sur sa demande être relevé des incapacités prévues par les articles L. 1441-9 et L. 1441-10.</p>	<p>Le conseiller prud'homme qui refuse de se faire installer ou qui a été déclaré démissionnaire peut d'office ou à sa demande être relevé de l'incapacité prévue à l'article L. 1441-10.</p>	<p>Modifie</p>
<p>C. trav., art. L. 1442-18</p> <p>Demandes en relèvement d'incapacité</p>	<p>Les demandes en relèvement d'incapacité sont adressées au ministre de la justice. Elles ne sont recevables que s'il s'est écoulé un délai d'un an depuis le refus d'installation ou la démission, ou de quatre ans à partir de la déchéance.</p> <p>Toute demande rejetée après un examen au fond ne peut être renouvelée qu'après un nouveau délai d'un an dans le premier cas et de quatre ans dans le second.</p> <p>Le relèvement est prononcé par décret.</p>	<p>Les demandes en relèvement d'incapacité sont adressées au ministre de la justice. Elles ne sont recevables que s'il s'est écoulé un délai d'un an depuis le refus d'installation ou la démission.</p> <p>Toute demande rejetée après un examen au fond ne peut être renouvelée qu'après un nouveau délai d'un an.</p> <p>Le relèvement est prononcé par décret.</p>	<p>Supprime</p>

<p>C. trav., art. L. 4624-7</p> <p>Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail</p>	<p>I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.</p> <p>II.- [...]</p> <p>III.-[...]</p> <p>IV.- Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.</p> <p>V.-[...]</p>	<p>I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.</p> <p>II.- [...]</p> <p>III.-[...]</p> <p>IV.- Le conseil de prud'hommes peut décider, par décision motivée, de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. Ces honoraires et frais sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.</p> <p>V.-[...]</p>	<p>Modifie</p>
<p>C. trav., art. L. 8241-3</p> <p>Prêt illicite de main d'oeuvre</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</p>	<p>I.-Par dérogation au dernier alinéa 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</p>	<p>Modifie</p>

	<p>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 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. 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. 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</p>	<p>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 personnes morales dont la liste est fixée aux a à g du 1 de l'article 238 bis du Code général des impôts, aux jeunes entreprises qui ont moins de huit ans d'existence au moment de la mise à disposition et aux petites ou moyennes entreprises d'au maximum deux 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. 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. 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 pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant facturé par l'entreprise</p>	
--	--	---	--

	<p>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>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>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 ou est égal à zéro.</p> <p>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>Article 1^{er} de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017</p>	<p>I. - Le dispositif intitulé « Code du travail numérique » est mis en place au plus tard le 1er janvier 2020. Celui-ci permet, en réponse à une demande d'un employeur ou d'un salarié sur sa situation juridique, l'accès aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles qui lui sont applicables. L'accès à ce dispositif se fait, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet.</p> <p>II. - L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du « Code du travail numérique » est, en cas de litige, présumé de bonne foi.</p>	<p>I. - Le dispositif intitulé "Code du travail numérique" est mis en place au plus tard le 1er janvier 2020. Celui-ci permet, en réponse à une demande d'un employeur ou d'un salarié sur sa situation juridique, l'accès aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles, en particulier de branche, d'entreprise et d'établissement, sous réserve de leur publication, qui lui sont applicables. L'accès à ce dispositif se fait, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet.</p> <p>II. - L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du "Code du travail numérique" est, en cas de litige, présumé de bonne foi.</p>	

Article 12			
			Dispositions déclarées non-conformes à la constitution par le Conseil constitutionnel
Article 13			
C. trav., art. L. 4624-2-1 Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail		<p>Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.</p> <p>Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L. 4161-1, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.</p>	Ajout d'un nouvel article

		Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat.	
Article 14			
			Dispositions déclarées non-conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel.
Article 15			
			Ratification de l'ordonnance n°2017-1388 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective
Article 16			
C. trav., art. L. 2261-25 Procédure d'extension et d'élargissement des conventions et accords collectifs	Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales. Il peut également refuser, pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence, l'extension d'un accord collectif. [...]	Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales. Il peut également refuser, pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence ou au regard des objectifs de la politique de l'emploi , l'extension d'un accord collectif.	Ajoute

		[...]	
Article 17			
			Ratification de l'ordonnance 2017-1389 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.
Article 18			
			Ratification de l'ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n°2017-1340 du 15 décembre 2017.
Article 19			

<p>Article 34 de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996, portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire</p>	<p>Le personnel de la Caisse des dépôts et consignations comprend des agents régis par le statut général de la fonction publique de l'Etat et des agents contractuels de droit public.</p> <p>La Caisse des dépôts et consignations est en outre autorisée à employer, sous le régime des conventions collectives, des agents contractuels lorsqu'ils ont été recrutés avant la date de promulgation de la présente loi par le Groupement d'intérêt économique Bureau des techniques d'actuariat et de management (G.I.E. B.E.T.A.M.) et affectés avant cette date dans ses services. Elle est également autorisée à recruter dans les mêmes conditions des agents contractuels lorsque les exigences particulières de l'organisation de certains services ou la spécificité de certaines fonctions le justifient.</p> <p>L'emploi des agents mentionnés à l'alinéa précédent n'a pas pour effet de rendre applicables à la Caisse des dépôts et consignations les dispositions du Code du travail relatives aux comités d'entreprise.</p>	<p>Le personnel de la Caisse des dépôts et consignations comprend des agents régis par le statut général de la fonction publique de l'Etat et des agents contractuels de droit public.</p> <p>La Caisse des dépôts et consignations est en outre autorisée à employer, sous le régime des conventions collectives, des agents contractuels lorsqu'ils ont été recrutés avant la date de promulgation de la présente loi par le Groupement d'intérêt économique Bureau des techniques d'actuariat et de management (GIE BETAM) et affectés avant cette date dans ses services. Elle est également autorisée à recruter dans les mêmes conditions des agents contractuels lorsque les exigences particulières de l'organisation de certains services ou la spécificité de certaines fonctions le justifient.</p> <p>L'emploi des agents mentionnés à l'alinéa précédent n'a pas pour effet de rendre applicables à la Caisse des dépôts et consignations l'ensemble des dispositions du Code du travail relatives aux comités sociaux et économiques.</p>	<p>Modifie et ajoute</p>
---	---	---	--------------------------

Un décret en Conseil d'Etat détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent article et en particulier les catégories d'emplois susceptibles d'être occupés par les agents mentionnés à la deuxième phrase du deuxième alinéa **du présent article**. Il détermine également les instances de concertation propres à la Caisse des dépôts et consignations et précise les modalités selon lesquelles ses agents y sont représentés.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application des premier à troisième alinéas et en particulier les catégories d'emplois susceptibles d'être occupés par les agents mentionnés à la deuxième phrase du deuxième alinéa du présent article. Il détermine également les instances de concertation propres à la Caisse des dépôts et consignations et précise les modalités selon lesquelles ses agents y sont représentés.

La Caisse des dépôts et consignations, représentée par son directeur général, est habilitée à conclure des accords collectifs avec les organisations syndicales représentatives, qui ont pour objet d'assurer la mise en cohérence des règles sociales dont relèvent les personnels de la Caisse des dépôts et consignations. Approuvés par arrêté du directeur général de la Caisse des dépôts et consignations, ces accords s'appliquent de plein droit à l'ensemble de ces personnels. La Caisse des dépôts et consignations est par ailleurs habilitée à conclure des accords collectifs avec les organisations syndicales représentatives et une ou plusieurs des

		<p>personnes morales liées à elle au sens du II l'article L. 2331-1 du Code du travail.</p> <p>Les accords portent notamment sur la mise en place de délégués syndicaux communs pouvant intervenir auprès des personnes morales mentionnées au cinquième alinéa du présent article et bénéficiant des dispositions du chapitre III du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du Code du travail et sur la création d'un comité mixte d'information et de concertation doté de moyens autonomes de fonctionnement, et notamment d'un budget géré sous sa responsabilité dans le cadre de son objet. La création de ce comité n'est pas exclusive de la mise en place, dans les formes prévues ci-dessus, d'une ou plusieurs autres instances dont les compétences et les moyens de fonctionnement seront déterminés conventionnellement.</p> <p>Les délégués syndicaux communs et les membres des instances visées aux alinéas précédents bénéficient de la protection prévue par leurs statuts respectifs et, pour ce qui concerne les salariés placés sous le régime des conventions collectives, du livre IV de la deuxième partie du Code du travail.</p>	
--	--	--	--

		<p>Les délégués syndicaux communs à la Caisse des dépôts et consignations et à ses filiales sont désignés par les organisations représentatives au sens du Code du travail.</p> <p>Cette représentativité est déterminée en fonction de la somme des suffrages exprimés lors de la dernière élection des membres titulaires de l'instance unique de représentation du personnel de la Caisse des dépôts et consignations et lors du premier tour des dernières élections des membres titulaires des comités sociaux et économiques de ses filiales.</p> <p>Ces délégués syndicaux communs ont compétence, selon des modalités précisées par un accord collectif, pour négocier sur des thèmes communs à la Caisse des dépôts et consignations et à ses filiales et, en l'absence de représentation syndicale propre au sein d'une filiale, pour représenter, en tant que de besoin, les organisations syndicales dans la défense des personnels.</p>	
Article 20			
			Dispositions déclarées

			non-conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel
Article 21			
<p>C. trav., art. L. 2261-13</p> <p>Maintien de la rémunération suite à la dénonciation d'une convention ou d'un accord</p>	<p>Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.</p> <p>Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, le premier alinéa du présent article s'applique à compter de</p>	<p>Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.</p> <p>Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, le premier alinéa du présent article s'applique à compter de l'expiration de ce délai si une nouvelle convention ou un nouvel accord n'a pas été conclu.</p>	Modifie

	l'expiration de ce délai si une nouvelle convention ou un nouvel accord n'a pas été conclu.		
Article 22			
C. trav., art. L. 1244-2-2 CDD/ contrats successifs avec le même salarié	<p>I. [...]</p> <p>II. – Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que :</p> <p>1° Le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives ;</p> <p>2° L'employeur dispose d'un emploi saisonnier, tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2, à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.</p> <p>L'employeur informe le salarié de son droit à la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, dès lors que les conditions prévues aux 1° et 2° sont réunies, sauf motif dûment fondé.</p>	<p>I. [...]</p> <p>II. – Dans les branches mentionnées à l'article L. 1244-2-1, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que :</p> <p>1° Le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives ;</p> <p>2° L'employeur dispose d'un emploi saisonnier, tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2, à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.</p> <p>L'employeur informe le salarié de son droit à la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, dès lors que les conditions prévues aux 1° et 2° sont réunies, sauf motif dûment fondé.</p>	

<p>C. trav., art. L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-5, L. 2412-8, L. 2412-9, L. 2412-13</p>		<p>Lorsque le contrat est conclu sur le fondement du 3° de l'article L. 1242-2, le salarié bénéficie de la protection lorsque l'employeur envisage soit de rompre le contrat de travail avant l'échéance du terme, soit de ne pas le renouveler en non-respect d'une clause de reconduction prévue dans le contrat de travail, ou par accord d'entreprise ou accord de branche mentionné à l'article L. 1244-2-2. Les délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.</p>	<p>L'ordonnance ajoute ce dernier alinéa à tous les articles cités.</p>
<p>C. trav., art. L. 2421-8 Les salariés protégés / Procédures d'autorisation applicables à la rupture ou au transfert du contrat / Demande d'autorisation et instruction de la demande/ procédure</p>	<p>L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.</p> <p>L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme.</p> <p>L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.</p>	<p>Pour l'application de la protection prévue au dernier alinéa des articles L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-5, L. 2412-8, L. 2412-9 et L. 2412-13, l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.</p> <p>L'employeur saisit l'inspecteur du travail avant l'arrivée du terme.</p> <p>L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.</p>	

<p>applicable au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée</p>			
Article 23			
<p>C. trav., art. L. 6222-42</p> <p>Exécution du contrat d'apprentissage à l'étranger</p>		<p>Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an.</p> <p>Pendant la période de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :</p> <p>1° A la santé et à la sécurité au travail ;</p> <p>2° A la rémunération ;</p> <p>3° A la durée du travail ;</p> <p>4° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés.</p>	<p>Ajouté</p>

		<p>Pendant la période de mobilité dans l'Union européenne, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le Code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.</p> <p>Par dérogation à l'article L. 6221-1 et au second alinéa de l'article L. 6222-4, une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans l'Union européenne.</p> <p>Un arrêté du ministre chargé du travail détermine le modèle de cette convention.</p>	
<p>C. trav., art. L. 6222-43</p> <p>Mobilité internationale et européenne des apprentis</p>		<p>Les apprentis originaires d'un Etat membre de l'Union européenne effectuant une période de mobilité en France bénéficient des dispositions du présent livre. En raison du caractère temporaire de cette mobilité, les dispositions suivantes ne leur sont pas applicables :</p>	<p>Ajouté</p>

		<p>1° L'article L. 6211-1, relatif à la finalité du contrat d'apprentissage ;</p> <p>2° L'article L. 6222-7-1, relatif à la durée du contrat d'apprentissage ;</p> <p>3° Le deuxième alinéa de l'article L. 6222-12, relatif aux conditions d'intégration d'une formation en apprentissage ;</p> <p>4° L'article L. 6233-8, relatif à la durée de la formation en apprentissage.</p>	
<p>C. trav., art. L. 6211-5</p> <p>Apprentissage</p>	<p>Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur, l'apprenti et la ou les entreprises d'un autre Etat susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par décret en Conseil d'Etat.</p>		<p>Devient L. 6222-44 du Code du travail</p>
<p>C. trav., art. L. 6231-1</p> <p>Missions des centres de formation d'apprentis</p>	<p>Les centres de formation d'apprentis :</p> <p>1° Dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;</p> <p>2° [...]</p>	<p>Les centres de formation d'apprentis :</p> <p>1° Dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;</p> <p>2° [...]</p>	<p>Modifie</p>

	<p>3° [...] 4° [...] 5° [...] 6° [...] 7° [...]; 8° Encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation la période de mobilité ; 9° [...]</p>	<p>3° [...] 4° [...] 5° [...] 6° [...] 7° [...] 8° Encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne du personnel dédié et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation la période de mobilité ; 9° [...]</p>	
<p>C. trav., art. L. 6332-16-1</p> <p>Organismes collecteurs paritaires agréés pour la prise en charge de la professionnalisation et du compte personnel de formation</p>	<p>Les organismes collecteurs paritaires mentionnés à l'article L. 6332-14 peuvent également concourir à la prise en charge :</p> <p>1° [...] 2° [...] 3° [...] 4° De tout ou partie de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis en application de l'article L. 6211-5.</p>	<p>Les organismes collecteurs paritaires mentionnés à l'article L. 6332-14 peuvent également concourir à la prise en charge :</p> <p>1° [...] 2° [...] 3° [...] 4° De tout ou partie de la perte de ressources, ainsi que des coûts de toute nature, y compris ceux correspondant aux cotisations sociales, et, le cas échéant, de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis en application de l'article L. 6222-42.</p>	Modifie
L. 337-4 du	L'apprentissage est organisé conformément	L'apprentissage est organisé conformément	Modifie une référence

<p>Code de l'éducation</p>	<p>aux dispositions des articles L. 6211-1, L. 6211-2, L. 6211-5, L. 6221-1, L. 6222-7-1, L. 6222-8, L. 6222-9, L. 6222-10, L. 6222-14, L. 6222-15, L. 6222-19, L. 6232-6, L. 6232-8, L. 6232-9 et L. 6232-10 du Code du travail.</p>	<p>aux dispositions des articles L. 6211-1, L. 6211-2, L. L. 6211-44, L. 6221-1, L. 6222-7-1, L. 6222-8, L. 6222-9, L. 6222-10, L. 6222-14, L. 6222-15, L. 6222-19, L. 6232-6, L. 6232-8, L. 6232-9 et L. 6232-10 du Code du travail.</p>	<p>dans le Code de l'éducation</p>
<p>L. 811-2 du Code rural et de la pêche</p>	<p>[...] Sous réserve des dispositions L. 6211-1, L. 6211-2, L. 6211-5, L. 6221-1, L. 6232-6, L. 6232-8 à L. 6232-10, L. 6313-1 à L. 6313-11, L. 6324-5 et L. 6325-2 du Code du travail, les formations dispensées par l'enseignement général, technologique et professionnel et la formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires sont sanctionnées par des diplômes d'Etat ou des diplômes nationaux reconnus équivalents aux diplômes de même niveau de l'enseignement général, technologique et professionnel. [...]</p>	<p>[...] Sous réserve des dispositions L. 6211-1, L. 6211-2, L. 6222-44, L. 6221-1, L. 6232-6, L. 6232-8 à L. 6232-10, L. 6313-1 à L. 6313-11, L. 6324-5 et L. 6325-2 du Code du travail, les formations dispensées par l'enseignement général, technologique et professionnel et la formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires sont sanctionnées par des diplômes d'Etat ou des diplômes nationaux reconnus équivalents aux diplômes de même niveau de l'enseignement général, technologique et professionnel. [...]</p>	<p>Modifie une référence dans le Code rural et de la pêche</p>
<p>L. 813-2 du Code rural et de la pêche</p>	<p>[...] Sous réserve des dispositions des articles L. 6211-1, L. 6211-2, L. 6211-5, L. 6221-1, L. 6232-6, L. 6232-8 à L. 6232-10, L. 6313-1 à L. 6313-11, L. 6324-5 et L. 6325-2 du Code du travail, les formations dispensées par l'enseignement général, technologique et professionnel et la</p>	<p>[...] Sous réserve des dispositions des articles L. 6211-1, L. 6211-2, L. 6222-44, L. 6221-1, L. 6232-6, L. 6232-8 à L. 6232-10, L. 6313-1 à L. 6313-11, L. 6324-5 et L. 6325-2 du Code du travail, les formations dispensées par l'enseignement général, technologique et professionnel et la</p>	<p>Modifie une référence dans le Code rural et de la pêche</p>

	<p>formation professionnelle privés aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires sont sanctionnées par des diplômes d'Etat ou des diplômes nationaux reconnus équivalents aux diplômes de même niveau de l'enseignement général, technologique et professionnel. [...]</p>	<p>formation professionnelle privés aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires sont sanctionnées par des diplômes d'Etat ou des diplômes nationaux reconnus équivalents aux diplômes de même niveau de l'enseignement général, technologique et professionnel. [...]</p>	
Article 24			
<p>L. 6525-5 du Code des transports</p> <p>Personnel navigant professionnel / Durée de travail et congés</p>	<p>Les conditions d'application aux personnels navigants professionnels de l'aviation civile des dispositions des articles L. 1225-47 à L. 1225-60, L. 3123-2 et L. 3123-3, des premier et troisième alinéas de l'article L. 3123-5, des articles L. 3123-6 à L. 3123-11, L. 3123-13, L. 3123-17 à L. 3123-21 et L. 3123-23 à L. 3123-31 et du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie du Code du travail, relatifs au congé parental d'éducation, à la pratique du sport, au passage à temps partiel, au congé sabbatique et au congé pour création d'entreprise sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Est considéré comme salarié à temps partiel, le personnel navigant dont le nombre annuel</p>	<p>Les conditions d'application aux personnels navigants professionnels de l'aviation civile des dispositions des articles L. 1225-47 à L. 1225-60, L. 3123-1 à L. 3123-3, des premier et troisième alinéas de l'article L. 3123-5, des articles L. 3123-6 à L. 3123-11, L. 3123-13, L. 3123-17 à L. 3123-21 et L. 3123-23 à L. 3123-31 et du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie du Code du travail, relatifs au congé parental d'éducation, à la pratique du sport, au passage à temps partiel, au congé sabbatique et au congé pour création d'entreprise sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.</p>	

de jours d'activité est inférieur au nombre de jours fixé par un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche, ou, à défaut d'accord, à deux-cent trente-cinq jours.		
--	--	--

Article 25

Dispositions spécifiques relatives aux collectivités de Saint Martin et de Saint-Barthélemy en matière de :

- Recours à des CDD
- Procédure de licenciement
- Indemnités de licenciement