

Les ordonnances Macron : que peuvent en attendre les entreprises ?

Mardi 10 octobre 2017



Sommaire

I. Dans le domaine de la négociation collective

II. Dans le domaine de la représentation du personnel

III. Dans le domaine de la sécurisation de la rupture du contrat de travail

Introduction : la genèse des ordonnances

Par Yves Struillou, directeur général du Travail

I. Dans le domaine de la négociation collective

A/ Redéfinition des rapports entre accords de branche et accords d'entreprise

B/ Nouvelles possibilités en termes de contenu des accords

C/ Révision des procédures de négociation

Par Thierry Romand, avocat associé, CMS Bureau Francis Lefebvre

I. A/ Redéfinition des rapports entre accords de branche et accords d'entreprise (1/3)

L'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective redéfinit les rôles de l'accord de branche et de l'accord d'entreprise à partir de domaines de négociation répartis en 3 blocs :

- **1^{er} bloc** : l'ordre public conventionnel « impératif » :
 - 13 domaines dans lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise (notamment salaires minima, garanties de protection sociale complémentaire, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conditions et durées de renouvellement de la période d'essai) ;
 - dans ces domaines, l'accord de branche prime que l'accord d'entreprise soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche ;
 - par exception, l'accord de branche ne prime pas si l'accord d'entreprise apporte « des garanties au moins équivalentes ».

I. A/ Redéfinition des rapports entre accords de branche et accords d'entreprise (2/3)

– **2^e bloc** : l'ordre public conventionnel « facultatif » :

- 4 domaines dans lesquels un accord de branche étendu peut prévoir que l'accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut comporter de stipulations différentes (pénibilité, travailleurs handicapés, seuil de désignation et nombre de délégués syndicaux, prime pour travaux dangereux et insalubres) ;
- le principe ne joue que pour les accords d'entreprise conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche ;
- par exception, le principe ne joue pas si l'accord d'entreprise apporte « des garanties au moins équivalentes » ;
- *quid* des clauses de « verrouillage » existantes au niveau de la branche (par accord étendus) en application de la loi « Fillon » du 4 mai 2004 ? La branche devra, avant le 1^{er} janvier 2019, confirmer la portée de ces dispositions conventionnelles.

I. A/ Redéfinition des rapports entre accords de branche et accords d'entreprise (3/3)

- **3^e bloc** : dans tous les autres domaines, l'ordonnance donne la primauté à l'accord d'entreprise :
 - dans toutes les autres matières, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche quelle que soit sa date de conclusion ;
 - dans ces domaines, les clauses des accords de branche deviennent supplétives ;
 - dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2018.

I. B/ Nouvelles possibilités en termes de contenu des accords (1/3)

L'ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail renvoie certains thèmes à la négociation de branche

- Les CDD et intérim sur 3 sujets :
 - durée totale du CDD (faute d'accord 18 mois maximum) ;
 - nombre maximal de renouvellements (faute d'accord 2 renouvellements possibles) ;
 - délai de carence en cas de succession de CDD sur un même poste ;
 - cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

- Les cas de recours au CDI de chantier

I. B/ Nouvelles possibilités en termes de contenu des accords (2/3)

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective permet d'adapter les négociations obligatoires par accord d'entreprise

- Thèmes de cette négociation :
 - le calendrier et la périodicité des négociations ;
 - les lieux de réunion ;
 - le contenu des thèmes de négociation et les modalités de négociation ;
 - les informations remises aux parties à la négociation ;
 - les modalités de suivi des engagements souscrits par les parties.

- La durée d'un tel accord ne peut excéder 4 ans

- A défaut d'accord, les dispositions supplétives de la négociation obligatoire s'appliquent

I. B/ Nouvelles possibilités en termes de contenu des accords (3/3)

- Obligation de négocier au moins une fois tous les 4 ans sur les thèmes suivants :
 - la rémunération, et notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

- Obligation de négocier au moins une fois tous les 4 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels pour les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés ou pour les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire d'au moins 150 salariés en France.

I. C/ Révision des procédures de négociation (1/3)

L'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective redéfinit les modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

- Entreprises de moins de 11 salariés - Fin du mandatement syndical obligatoire :
 - proposition d'un projet d'accord aux salariés ;
 - ratification du projet d'accord à la majorité des 2/3 des salariés dans un délai de 15 jours suivant sa communication aux salariés ;
 - dispositif applicable aux entreprises comptant entre 11 et 20 salariés en l'absence d'élus.

- Entreprises de 11 salariés disposant d'élus ou de 21 salariés à 49 salariés - 2 possibilités :
 - négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par une OSR - Validité de l'accord subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
 - négociation avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du CSE - Validité de l'accord subordonnée à la signature de membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

- Entreprises d'au moins 50 salariés - Règles inchangées

I. C/ Révision des procédures de négociation (2/3)

L'ordonnance n° 2017-1385 modifie certaines règles relatives aux accords conclus avec des délégués syndicaux :

- Généralisation avancée du caractère majoritaire à tous les accords collectifs au 1^{er} mai 2018 et non plus du 1^{er} septembre 2019

- Accord non majoritaires :
 - l'employeur peut demander l'organisation du référendum permettant à la majorité des salariés d'approuver un accord minoritaire (avant seules les OS signataires le pouvaient) ;
 - à la condition que l'ensemble des organisations syndicales signataires ne s'y opposent pas ;
 - conditions de validité du protocole fixant les modalités du référendum :
 - ✓ avant : signature par l'employeur et les organisations syndicales signataires de l'accord ;
 - ✓ après : signature par l'employeur et les OSR ayant obtenu 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives aux élections professionnelles.

I. C/ Révision des procédures de négociation (3/3)

L'ordonnance N° 2017-1385 modifie les règles relatives à la contestation des accords collectifs

- Nouveau délai de prescription de l'action en nullité d'un accord : 2 mois et non plus 5 ans (sauf dispositions légales contraires) dont le point de départ est :
 - Pour les accords d'entreprise : le jour de la notification de l'accord aux OS, et dans tous les autres cas, à compter du jour des formalités de publicité ;
 - Pour les accords de branche : à compter de la date de publicité de l'accord.

- Possibilité offerte au juge d'aménager dans le temps les effets de l'annulation d'un accord collectif en cas de conséquences manifestement excessives

II. Comité social et économique et conseil d'entreprise

A/ Refonte du droit des instances représentatives - Cadre général

B/ Le CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

C/ Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

D/ Le conseil d'entreprise

E/ Entrée en vigueur

Par Ghislain Beaure d'Augères, avocat associé, CMS Bureau Francis Lefebvre

II. A/ Refonte du droit des instances représentatives - Cadre Général

- **Principe de fusion des instances**
 - Caractère obligatoire
 - Pas de dérogation ou d'option

- **Prérogatives du CSE dépendantes de l'effectif de l'entreprise**
 - **De 11 à 49 salariés** : prérogatives générales des délégués du personnel
 - **Au moins 50 salariés** : prérogatives générales des délégués du personnel, du Comité d'Entreprise et du CHSCT actuel [et acquisition de la personnalité morale par le CSE]
 - **Plus de 300 salariés** : mise en place obligatoire d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail.

- **Cadre géographique de mise en place du CSE**
 - Entreprise unique
 - Établissement distinct [reconnu par accord d'entreprise, accord entre l'employeur et le comité social et économique (en l'absence de délégués syndicaux), unilatéralement par l'employeur]
 - Unité économique et sociale (UES)

Possibilité de mettre en place, par accord, des délégués de proximité du CSE

II. B/ Le CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

- **Attributions reprises des délégués du personnel :**
 - présentation de réclamations individuelles et collectives sur toute matière relative à l'application des dispositions légales et conventionnelles ;
 - promotion de la santé, la sécurité et des conditions de travail et réalisation des enquêtes en matière d'accident de travail et maladie professionnelle ;
 - possibilité de saisir l'inspection du travail de plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales...

- **Attributions non reprises des délégués du personnel :**
 - consultation sur l'utilisation du CICE ;
 - mission des délégués du personnel en matière de formation ;
 - droit d'alerte des délégués du personnel en cas d'atteinte au droit des personnes.

- **Fonctionnement du CSE :**
 - réunion au moins une fois par mois [et possibilité d'être reçu sur demande en cas d'urgence] ;
 - possibilité pour l'employeur de se faire assister par des collaborateurs (nombre total \leq au nombre de représentants du personnel titulaires) ;
 - remise d'un écrit à l'employeur présentant les demandes du CSE deux jours ouvrables avant la réunion/réponse de l'employeur par écrit au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion ;
 - tenue d'un registre des questions/réponses du CSE.

II. C/ Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés (1/5)

– **Le CSE : un comité d'entreprise aux missions élargies**

<ul style="list-style-type: none">- Acquisition de la personnalité morale par le CSE- Désignation d'un secrétaire et d'un trésorier- Règlement intérieur obligatoire- Double budget [fonctionnement et ASC],- Procès-verbal établi par le Secrétaire,	<ul style="list-style-type: none">- Ordre du jour établi conjointement [mais possibilité de détermination unilatérale de cet ordre du jour en cas de consultation obligatoire],- Règles de vote du président,- Réunions à la demande de la majorité des membres...
---	--

– **Activités sociales et culturelles - Maintien de l'essentiel des pratiques actuelles :**

- monopole de gestion alloué au CSE ;
- dévolution du patrimoine des Comités d'entreprise [ou Comités d'établissement] au CSE ;
- niveau de la contribution ASC définie :
 - ✓ par accord collectif ;
 - ✓ au niveau de toute l'entreprise ;
 - ✓ à défaut d'accord, transposition des règles actuelles de calcul.
- répartition de la contribution entre établissements distincts :
 - ✓ par accord collectif ;
 - ✓ à défaut au prorata de la masse salariale.

II. C/ Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés (2/5)

➤ **Nouvelles attributions**

- **Attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés** [cf. supra]
- **Attributions du Comité d'entreprise antérieur** : le CSE « *a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion... de l'entreprise* ».
Relèvent notamment de la procédure d'information/consultation du CSE :
 - les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
 - les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
 - l'évolution de la durée du travail...
- **Attribution en matière de santé, sécurité et conditions de travail** : le CSE « procède à l'analyse des risques professionnels ». Il procède ainsi :
 - à l'analyse des risques professionnels ;
 - à l'analyse de l'exposition aux facteurs de risques ;
 - à la définition de mesures de prévention du harcèlement...
- **Exercice du droit d'alerte par le CSE** [dans les conditions prévues par les dispositions antérieurement applicables au CE et au CHSCT] :
 - en cas d'atteinte au droit des personnes ;
 - en cas de danger grave et imminent ;
 - en cas d'utilisation non conforme du CICE ;
 - en matière économique ;
 - en matière sociale.

II. C/ Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés (3/5)

➤ **Fonctionnement et moyens**

– **Périodicité des réunions**

- **règles légales** : *entreprise de moins de 300 salariés* : une réunion tous les deux mois - *Entreprise de plus de 300 salariés* : une réunion tous les mois
- **précisions complémentaires** :
 - ✓ possibilité pour l'employeur d'être assisté de 3 collaborateurs ;
 - ✓ réunion obligatoire à la suite de tout accident ayant entraîné des conséquences graves ;
 - ✓ réunion supplémentaire à la demande de la majorité des membres du CSE ;
 - ✓ au moins 4 réunions portant, en tout ou partie, sur les attributions du CSE en matière de sécurité, santé et conditions de travail.

– **Evolution du montant de la subvention de fonctionnement :**

- entreprises de 50 à 2 000 salariés : 0,2 % de la masse salariale brute - Entreprise de plus de 2 000 salariés : 0,22 % de la masse salariale brute ;
- possibilité de transfert des excédents budgétaires [budget de fonctionnement/budget ASC - budget ASC/budget de fonctionnement].

– **Réforme de l'assiette de calcul du budget de fonctionnement et du budget ASC, la masse salariale étant aujourd'hui définie :**

- par référence aux dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ;
- auxquelles s'ajoutent, lors de l'année de référence, la participation et l'intéressement.

– **Les commissions du CSE : simple commission sans personnalité morale :**

- commission santé, sécurité et conditions de travail [CSSCT] :
 - ✓ obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
 - ✓ facultative dans les entreprises de moins de 300 salariés [sauf accord collectif spécifique ou décision de l'Inspection du travail].
- autres commissions : en principe, créées par accord d'entreprise ;
- à défaut d'accord : identité avec les commissions actuelles du Comité d'entreprise.

II. C/ Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés (4/5)

➤ Modalités de consultation

– Consultations récurrentes

- **Dispositions d'ordre public** : 3 consultations obligatoires : orientations stratégiques - situation économique et financière - politique sociale, conditions de travail et d'emploi. Ces trois consultations sont menées sur la base des informations transmises dans la BDES.
- **Négociation** possible [par accord d'entreprise ou (en l'absence de délégués syndicaux) par accord avec la majorité du CSE], afin de déterminer :
 - ✓ le contenu, la périodicité et les modalités de consultation ;
 - ✓ la liste et le contenu des informations nécessaires ;
 - ✓ l'organisation et le contenu de la BDES ;
 - ✓ le nombre de réunions annuelles [6 au minimum] ;
 - ✓ le délai dans lequel les avis du comité sont rendus...
- **Dispositions supplétives** : en l'absence d'accord, maintien des prérogatives actuelles du comité d'entreprise.

– Consultations ponctuelles

- **Dispositions d'ordre public** : consultations sur méthode de recrutement - moyens de contrôle de l'activité des salariés - restructuration et compression des effectifs - licenciement collectif pour motif économique - opération de concentration...
- **Négociations** possibles : un accord d'entreprise ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et la majorité du CSE peut définir : le contenu des consultations, les modalités de ces consultations, les délais dans les avis du CSE sont rendus ...
- **A défaut d'accord collectif**, les dispositions relatives aux consultations ponctuelles du CSE sont celles applicables au Comité d'entreprise

II. C/ Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés (5/5)

➤ **Recours à l'expertise**

- **Recours à l'expertise et financement** : pas de transposition complète des dispositions antérieures
 - **Consultation annuelle** :
 - ✓ situation économique et financière de l'entreprise [Financement employeur à 100 %] ;
 - ✓ politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et d'emploi [Financement employeur à 100 %] ;
 - ✓ orientations stratégiques de l'entreprise [80/20].
 - **Consultation ponctuelle** :
 - ✓ Risque grave [Financement employeur à 100 %] ;
 - ✓ Opérations de concentration [80/20] ;
 - ✓ Licenciement collectif pour motif économique [Financement employeur à 100 %] ...
- **Modalités d'expertise** : fixation, dans un décret à venir, du délai dans lequel l'expert doit rendre son rapport.
- **Contestation judiciaire de l'expertise enserrée dans un bref délai** :
 - saisine du juge civil dans un délai de 5 jours à compter successivement : de la décision de recours à l'expertise, de la désignation de l'expert, de la notification du cahier des charges, du coût final de l'expertise ;
 - le juge statuant en la forme des référés en premier et dernier ressort dans les 10 jours suivant sa saisine.

II. D/ Le Conseil d'entreprise

- Le Conseil d'entreprise est un CSE qui est doté d'un pouvoir de négociation des accords collectifs.
- Conditions : un accord d'entreprise majoritaire ou un accord de branche étendu pourra prévoir de fusionner les institutions représentatives du personnel en y incluant les délégués syndicaux ;

Dans ce cas, l'instance appelée Conseil d'entreprise pourra conclure des accords collectifs.

- Compétences : cet accord majoritaire définira les thèmes pour lesquels, en dehors de l'égalité professionnelle et de la formation, les décisions de l'employeur devront faire l'objet d'un avis conforme du Conseil.

II. E/ Entrée en vigueur

- Entreprises sans instance représentative actuellement :

Election d'un CSE sous réserve de l'application des dispositions réglementaires [et au plus tard le 1^{er} janvier 2018]

- Entreprises disposant d'instance représentative actuellement :

- **Principes :**

- ✓ mise en place du CSE à l'échéance des mandats en cours ;
- ✓ CSE devra être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

- **Précisions complémentaires :**

- ✓ *pour les mandats arrivant à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 :*
 - prorogation automatique des mandats jusqu'au 31 décembre 2017 ;
 - possibilité de prorogation des mandats par accord ou par décision unilatérale de l'entreprise (sous réserve d'un avis du Comité d'entreprise) pendant une durée d'un an.
- ✓ *pour les mandats arrivant à échéance avant le 31 décembre 2018 :*
 - possibilité - par décision unilatérale- de réduction ou de prorogation des mandats dans la limite d'un an.

III. Dans le domaine de la sécurisation de la rupture du contrat de travail

A/ Règles applicables à tous les licenciements

- Motivation et procédure de licenciement
- Réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse

B/ Règles applicables au licenciement pour motif économique

- Appréciation du motif économique
- Obligation de reclassement
- Ordre des licenciements

C/ Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

- Rupture conventionnelle collective
- Congés de mobilité

Par Laurent Marquet de Vasselot, avocat associé, CMS Bureau Francis Lefebvre

III. A/ Règles applicables à tous les licenciements (1/2)

➤ **Motivation et procédure de licenciement (1/2)**

- Utilisation d'un modèle (formulaire type) pour procéder à la notification du licenciement
- Possibilité pour l'employeur, à son initiative ou à celle du salarié, de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement
- Sanction de l'insuffisance de motivation (distinction selon que le salarié a – ou non – formulé une demande de précision)
- Réparation d'une irrégularité de forme selon que le licenciement repose - ou non - sur une cause réelle et sérieuse
- Réparation du licenciement reposant sur plusieurs motifs, lorsque l'un d'eux porte atteinte à une liberté fondamentale (examen par le juge de l'ensemble des griefs pour évaluer l'indemnisation)
- Délai de recours (réduction à 12 mois)

III. A/ Règles applicables à tous les licenciements (2/2)

➤ **Réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse**

- **Encadrement de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse**
 - ✓ Définition de montants minimaux et maximaux selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise : minimum 1 mois de salaire brut/maximum 20 mois (à partir de 30 ans d'ancienneté).
 - ✓ Maintien d'une distinction selon l'effectif de l'entreprise (entreprises de moins de 11 salariés et entreprises de 11 salariés et plus).
- **Domaine d'application du barème**
 - ✓ Le barème est applicable à tous les licenciements, à la résiliation judiciaire et à la prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur.
 - ✓ Le barème n'est pas applicable en cas de licenciement entaché des nullités de l'article L. 1235-3-1 : indemnisation « hors-barème » : l'indemnité ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans plafond légal.
- **Détermination du montant de l'indemnisation**
 - ✓ Barème « impératif » et non « référentiel indicatif ».
 - ✓ Possibilité pour le juge de prendre en compte les indemnités de licenciement déjà versées.

III. B/ Règles applicables au licenciement pour motif économique (1/3)

➤ **Appréciation du motif économique**

- Limitation du périmètre d'appréciation du motif économique dans un groupe de dimension internationale
 - avant la réforme : prise en compte de la situation du secteur d'activité appréciée au niveau mondial ;
 - après la réforme : appréciation au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise procédant au licenciement et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire français.
- Définition du secteur d'activité : il est « *caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché* »
- Définition du groupe : le groupe au sens du comité de groupe (entreprise dominante située sur le territoire français et ses filiales contrôlées/dominées ou, lorsque le siège de l'entreprise dominante est hors de France, l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français)

III. B/ Règles applicables au licenciement pour motif économique (2/3)

➤ **Obligation de reclassement**

- Limitation du périmètre : recherche de reclassement limitée au niveau national dans l'entreprise et dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel :
 - emplois disponibles sur le territoire national
 - intégration de la jurisprudence relative au groupe de permutabilité
- Définition du Groupe de reclassement : renvoi à la notion de groupe au sens du comité de groupe (cf. supra) – limitation au territoire français
- Suppression des dispositions relatives au reclassement à l'étranger
- Transmission des offres
 - offres adressées de manière personnalisée à chaque salarié
 - ou offres adressées au moyen d'une liste de l'ensemble des postes disponibles

III. B/ Règles applicables au licenciement pour motif économique (3/3)

➤ **Ordre des licenciements**

- Périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement
 - par accord collectif pour tout licenciement économique
 - à défaut, dans le cas d'un document unilatéral, le périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi

III. C/ Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif (1/4)

Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail.

➤ **Rupture conventionnelle collective**

Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

III. C/ Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif (2/4)

Aspects collectifs

La rupture conventionnelle collective :

- Est exclusive de toute mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique
- Suppose la signature d'un accord collectif
- Nécessite une procédure d'information du comité social et économique
- Impose la validation de l'accord par la DIRECCTE
- Est dans le champ des dispositions relatives à l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi

- Contenu de l'accord de rupture conventionnelle collective
 - nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, durée de mise en œuvre
 - conditions à remplir par le candidat pour en bénéficier
 - critères de départage entre les candidats
 - modalités de calcul des indemnités de rupture
 - modalités de candidature (de transmission de l'accord écrit et de changement d'avis du salarié)
 - mesures de reclassement externe sur des emplois équivalents (formation, VAE, reconversion, création d'activités nouvelles, reprise d'activités)
 - modalités et conditions d'information du comité économique et social
 - modalités de suivi de la mise en œuvre effective

III. C/ Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif (3/4)

Aspects individuels

- Les contrats des salariés dont la candidature a été acceptée sont rompus d'un commun accord
- Les salariés doivent bénéficier d'une indemnité
 - au moins égale aux indemnités légales dues en cas de licenciement
 - et bénéficiant d'un régime fiscal et social harmonisé avec les règles relatives aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE ?
- La contestation portant sur la rupture du contrat de travail pourrait être formée dans un délai de douze mois à compter de la date de rupture du contrat.

III. C/ Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif (4/4)

➤ **Congés de mobilité**

- Objet : favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.
L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.
- Extension du champ d'application
 - avant la réforme : entreprises d'au moins 1000 salariés concernées par un projet de licenciement pour motif économique et ayant conclu un accord relatif à la GPEC
 - après la réforme : entreprises d'au moins 300 salariés, dans le cadre de l'accord GPEC
- Contenu de l'accord : durée du congé, conditions d'éligibilité, modalités d'adhésion du salarié, organisation des différentes périodes, modalités d'information des IRP, montant des indemnités de rupture, rémunération pendant le congé.
- L'autorité administrative doit être informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité.

Conclusion générale

Par Yves Struillou, directeur général du Travail

CMS Bureau Francis Lefebvre, 2 rue Ancelle 92522 Neuilly-sur-Seine Cedex - France
T+33 1 47 38 55 00 - cms.law/bfl

CMS Bureau Francis Lefebvre, entité opérant sous la forme d'une société d'exercice libéral à forme anonyme (SELAFA), est membre du groupement européen d'intérêt économique CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG), qui coordonne un ensemble de cabinets d'avocats indépendants. CMS EEIG n'assure aucun service auprès de la clientèle. Seuls les cabinets d'avocats membres offrent des prestations de services dans leurs ressorts géographiques respectifs. CMS EEIG et chacun des cabinets d'avocats qui en est membre, sont des entités juridiques distinctes dont aucune n'a autorité pour engager les autres. CMS EEIG et chacun des cabinets d'avocats membres sont responsables de leurs propres actes ou manquements, et non de ceux des autres membres du groupement. L'utilisation de la marque « CMS » et du terme « cabinet » désigne certains ou la totalité des cabinets d'avocats membres, ou encore leurs bureaux. Consulter le site Internet cms.law/bfl pour obtenir des informations complémentaires.

Implantations CMS : Aberdeen, Alger, Amsterdam, Anvers, Barcelone, Belgrade, Berlin, Bogota, Bratislava, Bristol, Bruxelles, Bucarest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubaï, Düsseldorf, Édimbourg, Francfort, Funchal, Genève, Glasgow, Hambourg, Hong Kong, Istanbul, Kiev, Leipzig, Lima, Lisbonne, Ljubljana, Londres, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Medellin, Mexico, Milan, Monaco, Moscou, Munich, Muscat, Paris, Pékin, Podgorica, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyad, Rome, Santiago du Chili, Sarajevo, Séville, Shanghai, Sheffield, Singapour, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Téhéran, Tirana, Utrecht, Varsovie, Vienne, Zagreb et Zurich.