

# LES ORDONNANCES

## Décryptage

# 1 - Licencié sans entrave, précariser le CDI

## Ordonnance 3 - NOR MTRT1724787R

### Résumé

#### L'ordonnance n°3 est une feuille de route contre l'emploi

- 1 La barémisation forfaitaire des licenciements sans cause réelle et sérieuse revient à détruire la notion de licenciement abusif, puisqu'une petite somme sera a priori allouée au licencié afin d'éviter tout recours juridique, aux Prud'hommes en particulier, qui reçoivent par là un coup mortel.
- 2 Il ne peut plus être opposé à l'employeur ni vice de forme dans la lettre de licenciement ni vice de procédures diverses. Comme il s'agissait là du plus grand nombre de procédures, il suffit à l'ordonnance de présenter comme conforme a priori toute lettre de licenciement. Il en va de même pour d'autres vices de procédure.
- 3 En revanche pour le salarié victime d'un licenciement, la réduction du délai de recours ampute encore ses facultés de recours juridique.
- 4 Le Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, contrat de mission, le renouvellement du CDD soumis à l'accord collectif, voilà qui complète l'ordonnance du « licencié vite fait fait sans entrave. »

### Dispositions relatives à la réparation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse

Le chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I- Les cinquième, sixième et septième alinéas de l'article L. 1235-1 sont supprimés.

II- Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par six alinéas ainsi rédigés:

« Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8

9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

« Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture.

« Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.

« En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés au troisième alinéa :

<b>Ancienneté du salarié dans l'entreprise</b> (en années complètes)	<b>Indemnité minimale</b> (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

(...)

### **Fin des vices de procédure des employeurs (lettre de licenciement et vice de procédures diverses)**

III - L'article L. 1235-2 du même code est ainsi rédigé :

#### **« Art. L. 1235-2. - (...)**

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L.1235-3.

« Lorsqu'une irrégularité de forme a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L.1232-2, L.1232-3, L.1232-4, L.1233-11, L.1233-12 et L.1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

V- L'article L. 1245-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La méconnaissance de l'obligation de transmission dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

VI- L'article L. 1251-40 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La méconnaissance de l'obligation de transmission dans le délai fixé par l'article L. 1251-17 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

### **Délais de recours en cas de rupture du contrat de travail**

« **Art. L. 1235-7**- Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. »

### **Recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire par la convention ou l'accord collectif de branche**

« **Art. L. 1243-13** - Une convention ou un accord de branche prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3. » :

« **Art. L. 1251-12**- Dans le respect des dispositions des articles L. 1251-5, L. 1251-6 et L. 1251-11, la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice fixe la durée totale du contrat de mission.

(...)

« **Art. L. 1251-35**- La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

### **Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération**

II- Il est créé un article L. 1223-8, ainsi rédigé : « Art. L. 1223-8. - « Une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les raisons permettant de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

« A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

« Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée. »

## **2 - Triple négation de la pénibilité du travail, de la souffrance au travail, de la responsabilité de l'employeur**

**Ordonnance n°5 - NOR MTRT1724790R**

*Résumé*

**Cette ordonnance est un enterrement de (première) classe de la notion même de pénibilité, dont le Medef ne voulait plus entendre parler. Un chef d'œuvre de langue de bois permet d'éviter le mot, et de le remplacer par « risques professionnels »,**

vaguement décrits. Ils ne génèrent aucune obligation de l'employeur, si ce n'est un « compte professionnel de prévention ».

Le contenu de cette ordonnance est un déni de la souffrance au travail, tant répandue, qui mêle pénibilité, stress du fait du management, allongement du temps de travail, sous-rémunération...

Moyennant une description des risques professionnels réduite à un alinéa très bref, l'ordonnance crée ce compte tout en précisant bien que l'employeur souscrivant à cette obligation ne s'expose nullement à une mise en cause de sa responsabilité. Le salarié, lui, n'a droit à presque rien avec ce compte, juste des points à usage multiple et obscur.

Extraits

« **Art. L. 4161-1.** - I. Les facteurs de risques professionnels concernés pour l'application du présent titre sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs.

« **II. Un décret définit les facteurs de risques mentionnés au I du présent article.**

« Obligations de déclaration relatives à certains facteurs de risques professionnels »

« **Art. L. 4163-1.** - I. L'employeur déclare de façon dématérialisée aux caisses mentionnées au II des facteurs de risques professionnels, liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail tels que mentionnés à l'article L. 4161-1, auxquels les travailleurs pouvant acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention, dans les conditions fixées au présent chapitre, sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

« **Art. L. 4163-3.** - Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 dans les conditions et formes prévues au même article ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs résultant du titre II du présent livre.

« **Ouverture et abondement du compte professionnel de prévention**

«**Art. L. 4163-4.** - Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention, dans les conditions définies au présent chapitre.

(...)

« **Art. L. 4163-5.** - (...)

« L'exposition d'un travailleur, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 au-delà des seuils d'exposition définis par décret, consignée dans la déclaration prévue au même article, ouvre droit à l'acquisition de points sur le compte professionnel de prévention.

(...)

Section 3

**Utilisations du compte professionnel de prévention**

« **Art. L. 4163-7.** - I. Le titulaire du compte professionnel de prévention peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :

« 1° La prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 ;

« 2° Le financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail ;

« 3° Le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

(...)

## 3 - Éradication des instances représentatives du personnel

Ordonnance n° 2 - NOR MTRT1724786R

### Résumé

Cette très longue ordonnance (87 pages) a comme fonction déclarée d'éradiquer les instances représentatives du personnel - DP, CE, CHSCT des sociétés du secteur privé. Elle crée un « comité économique et social » qui est bien plus qu'une simple réduction du nombre de délégués.

Ce « comité économique et social », dont le nom évoque de façon intentionnelle le Conseil économique, social et environnemental, est censé remplacer les instances précitées. Les attributions, la constitution, la composition, le fonctionnement sont déterminés par la proximité avec la direction d'entreprise.

Ce « conseil » est défini comme un auxiliaire social, calibré pour d'intégrer à la défense des intérêts communs de la direction d'entreprise et de ses « collaborateurs ».

Le « comité économique et social » est défini comme une instance de participation et de collaboration à la gestion de l'entreprise. Ce comité, par ailleurs, peut porter les « réclamations » des salariés.

Il prend la place du syndicalisme indépendant à l'entreprise.

### Extraits

« Fusion des institutions représentatives du personnel et amélioration de l'association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur »

Article L. 2311-2 - Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

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

### Article L. 2312-5

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

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

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique pré-

sentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

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

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

#### **Article L. 2312-8**

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

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

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique;
- 3° La durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

## **4 - Feu vert aux employeurs pour « négociier » sans syndicats ni délégués syndicaux**

### **Ordonnance n° 1 - NOR MTRT1724786R**

#### *Résumé*

**1 - Cette ordonnance définit la convention de branche, la convention d'entreprise (accord d'entreprise), son extension et ses rapports à la convention de branche**

**Elle précise les modalités de licenciement du salarié qui rejette la convention d'entreprise, laquelle se substitue de plein droit à son contrat de travail.**

**2 - Mais son objectif principal est ailleurs : l'ordonnance détaille très longuement, par delà le cadre de la négociation traditionnelle, les modalités de négociation sans syndicat ni délégué syndical.**

**Elle définit la consultation du personnel organisée sur initiative du seul employeur**

**3 - Elle accélère la procédure de réduction des branches professionnelles**

### **Convention de branche, convention d'entreprise**

#### **Définition de la convention de branche**



L'article L. 2232-5 du Code du Travail (CD) est complété par un deuxième alinéa ainsi rédigé :

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

### Définition de la convention d'entreprise

L'article L. 2232-11 (CD) est complété par un deuxième alinéa ainsi rédigé :

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

### Compétence de la convention de branche

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

- « 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- « 2° Les classifications ;
- « 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- « 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- « 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale » ;
- « 6° Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code ;
- « 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L.1242-8, L.1242-13, L.1244-3, L.1251-12, L.1251-35 et L.1251-36 du présent code ;
- « 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L.1223-8 du présent code ;
- « 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- « 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnés à l'article L. 1221-21 du code du travail.
- « 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.

(...)

### Extension de la convention d'entreprise

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

- « - aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- « - aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 ;

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

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

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

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

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

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

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

(...)

### Licenciement du salarié pour refus de la convention de branche

« Substitution de la convention d'entreprise au contrat de travail et licenciement du salarié pour refus de la modification de son contrat de travail

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

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

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

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

### Négociation sans syndicat ni délégué syndical

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

« **Art. L. 2232-21** - Dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective prévus par le présent code, y compris dans les domaines faisant l'objet des dispositions contenues à l'article L. 2232-10-1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

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

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

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

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

organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

(...)

### Conditions de négociation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

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

(...)

### Consultation du personnel organisée sur initiative du seul employeur

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

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

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

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

### Accélération de la procédure de restructuration des branches professionnelles

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

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

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