

LES NOUVELLES RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS

Les autres négociations

Accord de performance collective

Durée libre

CONTENU ET MODALITÉS DE L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

 L.2254-2

- Être très vigilant à la rédaction du **préambule de l'accord** fixant les objectifs attendus
- Recourir à l'**expertise** (L.2315-92) pour comprendre la situation et mesurer si les dispositions de l'accord sont adaptées
- Intégrer dans l'accord le financement à 100 % de cette expertise
- Interroger systématiquement les efforts fournis par les dirigeants au regard des aménagements (durée du travail, modalités d'organisation et de répartition, rémunération, conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne) et de la réalité de l'entreprise
- Associer les adhérents et salariés (tracts, réunions d'information...) tout au long de la procédure pour créer le rapport de force
- Réaliser un **suivi** (indicateurs chiffrés) régulier des mesures de l'accord.

Plan de sauvegarde de l'emploi – PSE

Durée de l'accord : durée du PSE

INFORMATION ET CONSULTATION DU CSE

 L.1233-21

- Informations sur la situation économique et financière
- Propositions alternatives au projet économique et réponse motivée de l'employeur
- Recours à expertise

 L.1233-22

ORDRE PUBLIC

 L.1233-23

- Prévoir un **accord de méthode** permettant de fixer le calendrier, des moyens et les informations nécessaires
- Recourir à l'**expertise** (L.2315-92) pour comprendre la situation de l'entreprise et aider à construire un projet alternatif.

CONTENU DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

 L.1233-24-1

- Modalités d'information et consultation du CSE
- Pondération et périmètre des critères d'ordre
- Calendrier des licenciements
- Nombre de suppressions d'emploi et catégories professionnelles concernées
- Mise en œuvre des mesures de formation, adaptation, reclassement

 L.1233-24-2

ORDRE PUBLIC

 L.1233-23

- Associer les adhérents et salariés (tracts, réunions d'information...) tout au long de la procédure pour créer le rapport de force.

Ruptures conventionnelles collectives (RCC)

Durée (négociée dans l'accord) pendant laquelle les ruptures de contrat de travail peuvent être engagées

CHAMP DE L'ACCORD ET INFORMATION SANS DÉLAI DE L'ADMINISTRATION DE L'OUVERTURE D'UNE NÉGOCIATION EN VUE D'UN ACCORD DE RCC

 L.1237-19

CONTENU DE L'ACCORD RCC

 L.1237-19-1

- Négocier un **accord de méthode** permettant de fixer le calendrier, des moyens et les informations nécessaires
- Recourir à l'**expertise** (L.2315-92) pour comprendre la situation de l'entreprise et anticiper les différents risques, notamment pour les salariés « Seniors » tels que le recours à la RCC comme outil de gestion de la pyramide des âges
- Veiller à ce que le contenu de l'accord précise expressément le **périmètre d'application de l'accord et les métiers** et/ou services visés
- Associer les adhérents et salariés (tracts, réunions d'information...) tout au long de la procédure pour créer le rapport de force
- Réaliser un **suivi** (indicateurs chiffrés) régulier des mesures de l'accord.

Conditions de validité



Accord d'entreprise majoritaire (Plus de 50% des suffrages au 1^{er} tour des élections) avec possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum (+ de 30% des voix pour la validation par référendum)



Accord d'entreprise majoritaire (Plus de 50% des suffrages au 1^{er} tour des élections) sans possibilité de référendum