



NÉGOCIATION

COLLECTIVE

**LE DROIT
D'EXP-
RESSION
DES
SALARIÉS**

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Accord d'entreprise ou d'établissement vs accord de branche

La généralisation des accords majoritaires

Le recours au référendum

La négociation dans les entreprises sans délégué syndical

Les négociations obligatoires

Accord d'entreprise vs accord d'établissement

Des accords pour répondre aux fonctionnements des entreprises

Information des salariés chaque année des adresses des
syndicats de branche

Contenieux des accords collectifs

Le droit d'expression des salariés

Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la
négociation

Les branches et leurs négociations obligatoires

Les conditions d'extension et d'élargissement d'accords de
branche

La restructuration des Branches

Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 7

Tous les salariés bénéficient en principe d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. **L'article 7 de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017** procède à un toilettage des dispositions du Code du travail relatives à ce droit.

Elle précise en effet à **l'article L.2281-1 du Code du travail** que l'accès à ce droit peut être assuré par le recours aux technologies numériques. Sont visés en particulier les réseaux sociaux internes aux entreprises ou leurs sites intranet mais les entreprises devront s'assurer que l'expression par l'intermédiaire de ces outils numériques conserve un caractère direct et collectif.

A noter

Cette faculté n'est pas nouvelle car elle était déjà prévue par les dispositions légales sur la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, dont le droit d'expression est un thème.

Par ailleurs, les opinions émises par les salariés dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent pas, en principe, motiver une **sanction** ou un licenciement (**C. trav. art. L.2281-3**). L'article 7 de l'ordonnance précitée ajoute que, désormais, l'exercice de ce droit ne doit pas méconnaître les **droits et obligations des salariés** dans l'entreprise (**C. trav. art. L.2281-1 modifié**).

A noter

Cette limite a été ajoutée à la suite de la possibilité de recourir aux technologies numériques pour exercer le droit d'expression mais elle s'applique quelles que soient les modalités d'exercice de ce droit, y compris, par exemple, au cours de réunions d'expression.

Cette précision a en effet pour objet de rappeler que les salariés doivent en particulier veiller à respecter leurs obligations de réserve et de loyauté leur interdisant notamment de discréditer l'entreprise ou de diffamer l'employeur ou des collègues

Les dispositions légales relatives au droit d'expression sont également modifiées afin de tenir compte de la création du comité social et économique. L'employeur doit consulter le CSE sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés en l'absence de conclusion d'un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ou à défaut de désignation d'un délégué syndical. Dans ce dernier cas, la consultation de ce comité a lieu au moins une fois par an (**C. trav. art. L.2281-11 modifié**).

N'étant pas soumise à la publication de décrets, cette mesure est **entrée en vigueur le 24 septembre 2017**, lendemain de la publication de l'ordonnance au Journal officiel