

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE APRÈS LA LOI TRAVAIL

**Ordre des avocats  
Commission ouverte de droit social**

20 février 2017

**Aurélie Cormier Le Goff**

Avocat associé

Flichy Grangé Avocats

**Henri-José Legrand**

Avocat

LBBa

# Sommaire

---

1. Nouvelles règles de négociation et de contenu des accords collectifs
2. Nouvelles règles de conclusion des accords collectifs
3. Conclusion des accords de groupe
4. Négociation en l'absence de délégué syndical
5. Mise en cause des accords et fin des avantages individuels acquis
6. Durée et révision des accords collectifs
7. Articulation de la loi et des accords collectifs
8. Articulation entre les accords collectifs
9. Articulation entre accord collectif et contrat de travail
10. Nouveau rôle et restructuration des branches

# La négociation collective après la loi travail

---

## LES NOUVELLES RÈGLES DE NÉGOCIATION ET DE CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS

# Accords de méthode encouragés

---

- Une **convention ou un accord collectif** peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de **loyauté** et de **confiance mutuelle** entre les parties (C. trav. art. L. 2222-3-1)
  - Principales étapes, moyens, nature des informations partagées, etc.
- Applicable aux différents niveaux de négociation
- Un **accord de branche** doit définir la méthode de négociation applicable aux **entreprises n'ayant pas conclu d'accord de méthode** (C. trav. art. L. 2222-3-2)
- La méconnaissance de l'accord de méthode n'entraîne pas la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté (sauf s'il en dispose autrement)

# Contenu des accords collectifs

---

- Les branches et les entreprises peuvent conclure un **accord majoritaire définissant le calendrier des négociations et modifiant la périodicité des NAO** pour tout ou partie des thèmes (C. trav. art. L. 2222-3 et L. 2242-20) :
  - Dans la limite de **3 ans** pour les NO annuelles ;
    - Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ;
    - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail ;
  - Dans la limite de **5 ans** pour les négociations triennales.
- Cet accord peut aussi adapter le nombre de négociations ou prévoir le regroupement des thèmes.
- Dans les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle : impossibilité de modifier la périodicité des négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle et la QVT **uniquement**.

# Contenu des accords collectifs

---

- Nouvelles clauses obligatoires dans les accords collectifs (C. trav. art. L. 2222-3-3 et L. 2222-5-1)
  1. Un **préambule** présentant de manière succincte les objectifs et le contenu de l'accord
  2. Les **conditions de suivi** de l'accord
  3. Des **clauses de rendez-vous**
  
- **Pas de nullité** en l'absence de ces clauses (sauf accords de préservation et de développement de l'emploi) ou en cas de méconnaissance de ces clauses

## LES NOUVELLES REGLES DE CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS

# Généralisation de l'accord d'entreprise majoritaire

---

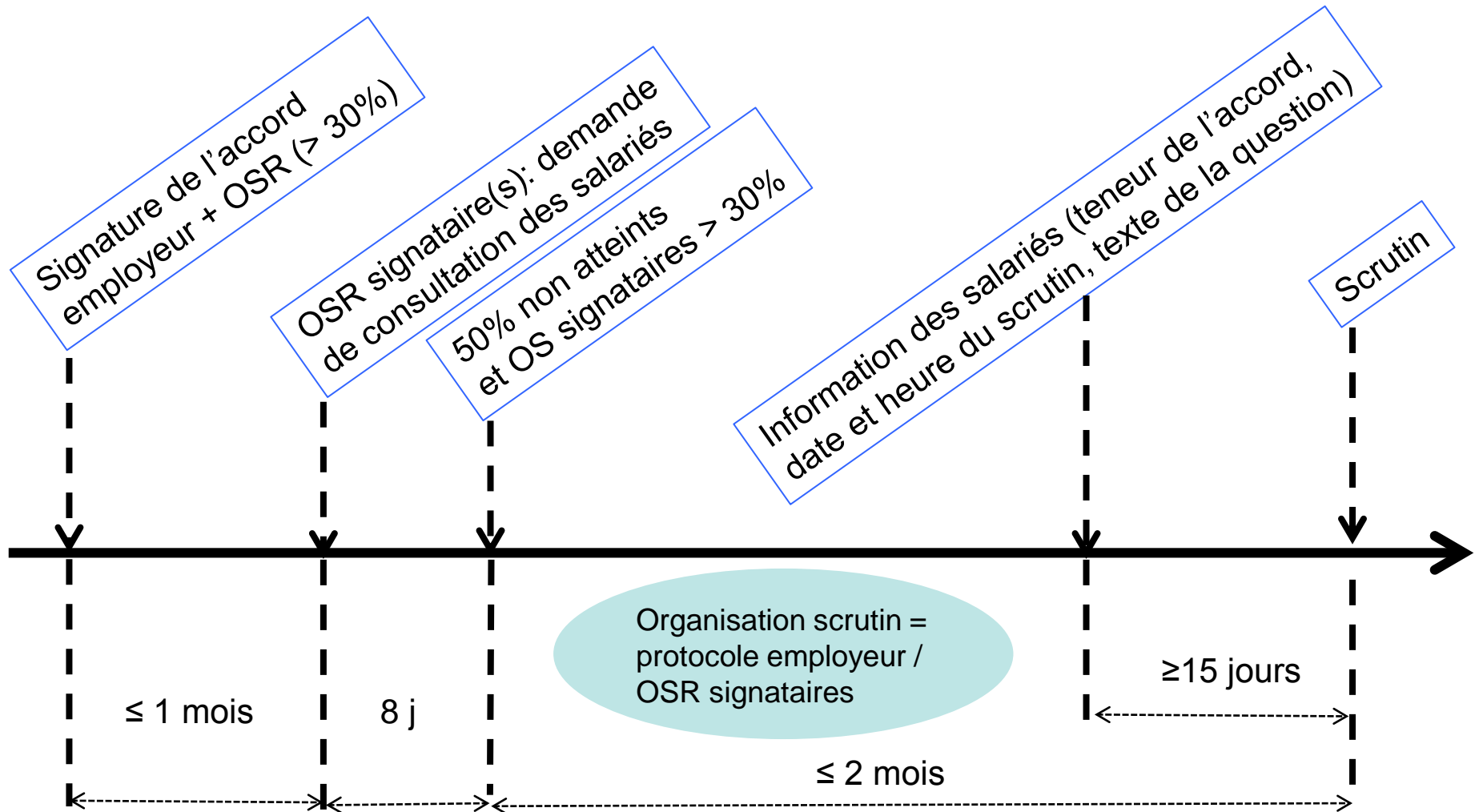
- **Principe : Signature des OSR majoritaires** (C. trav. art. L. 2232-12, al 1)
  - Signature par des OSR ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives** au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires du CE, DUP ou, à défaut, DP
  - Conséquence: suppression du droit d'opposition
- Principe majoritaire applicable aux accords collectifs **d'entreprise, de groupe, d'établissement, d'UES, interentreprises**
- **Entrée en vigueur progressive :**
  - 10 août 2016: pour les accords de **préservation et de développement de l'emploi**
  - 1er janvier 2017: pour les accords portant sur **la durée du travail, les repos et les congés**
  - 1er septembre 2019 : pour les **autres accords**
- **Exceptions :**
  - Maintien des règles antérieures pour les accords de maintien de l'emploi (art. L.5125-4), PSE (art. L.1233-24-1), protocole électoral (art. L.2314-3-1)



- Possibilité de **validation de l'accord minoritaire par référendum** si les OSR signataires ont recueilli plus de 30%, mais pas plus de 50 % des suffrages (C. trav. art. L. 2232-12 et D. 2232-2 et suiv.)
  - Demande formulée par les OSR signataires totalisant plus de 30% des suffrages
  - Notifiée à l'employeur et aux autres OSR dans un délai d'**un mois suivant la signature de l'accord**
  - Si, dans les **8 jours** suivant cette demande, le seuil de 50 % des suffrages n'est pas atteint (par de nouvelles signatures) et si les signataires totalisent toujours plus de 30 % des suffrages : consultation organisée par l'employeur dans un délai de **2 mois**
  - Les modalités de la consultation sont prévues par un **protocole négocié entre l'employeur et les OS signataires** : liste des salariés couverts par l'accord, devant – à ce titre – être consultés; modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord; date, heure et lieu du scrutin ; organisation et déroulement du vote (à bulletin secret, électronique ou papier) ; texte de la question soumise au vote des salariés
  - Quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, information des salariés sur l'heure et la date de celui-ci, le contenu de l'accord et le texte de la question soumise à leur vote
  - Contestation relative à la régularité du scrutin / à l'électorat, soumise au TI (en dernier ressort)
  - L'accord doit être approuvé par les salariés (électeurs DP) des établissements couverts par l'accord (et relevant de la catégorie concernée en cas d'accord catégoriel), à la **majorité (absolue) des suffrages exprimés**
  - PV du scrutin annexé à l'accord

# Généralisation de l'accord d'entreprise majoritaire

Décret du  
20 décembre 2016



# Publicité des accords collectifs

---

- Notification de l'accord par la partie la plus diligente aux autres parties « à l'issue de la procédure de signature »
- Dépôt de tout accord collectif à la DIRECCTE (1ex papier+1ex électron.) et au CPH
- Pièces à joindre à l'accord: justification de la notification (courrier, récépissé ou avis de réception), pour les accords d'entreprise, P.V. des dernières élections et son bordereau de dépôt, et, si un référendum a été organisé, P.V. de son résultat
- **Publication** des conventions et accords de tous niveaux dans une **base de données nationale** (C. trav. art. L. 2231-5-1)
- Les parties **peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas être publiée**
- A défaut : la publication **peut être rendue anonyme** à la demande d'une organisation signataire

**Applicable aux accords conclus à  
compter du 1<sup>er</sup>/09/2017  
En attente du décret d'application**

## LA CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS DE GROUPE

# Conditions de validité des accords de groupe

---

- **Application des règles de conclusion des accords d'entreprise** (C. trav. art. L. 2232-34 et L. 2232-35), y compris:
  - La possibilité de referendum en cas d'accord minoritaire (consultation effectuée à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord)
  - Les conditions de forme, de notification et de dépôt
- Limite : appréciation du **critère d'audience** des OS au regard des **résultats des dernières élections** dans chaque entreprise ou établissement
- Toutefois : si le périmètre de l'accord de groupe est identique à celui d'un accord de groupe conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations :
  - Soit les élections ont été simultanées: appréciation de l'audience par référence aux élections du cycle en cours
  - Soit les élections ont été échelonnées: appréciation de l'audience par référence aux élections au regard des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours (C. trav. art. L. 2122-4)
- **Information préalable des OSR des entreprises** ou établissements compris dans le périmètre de l'accord en cas d'ouverture d'une négociation de groupe (C. trav. art. L. 2232-32)

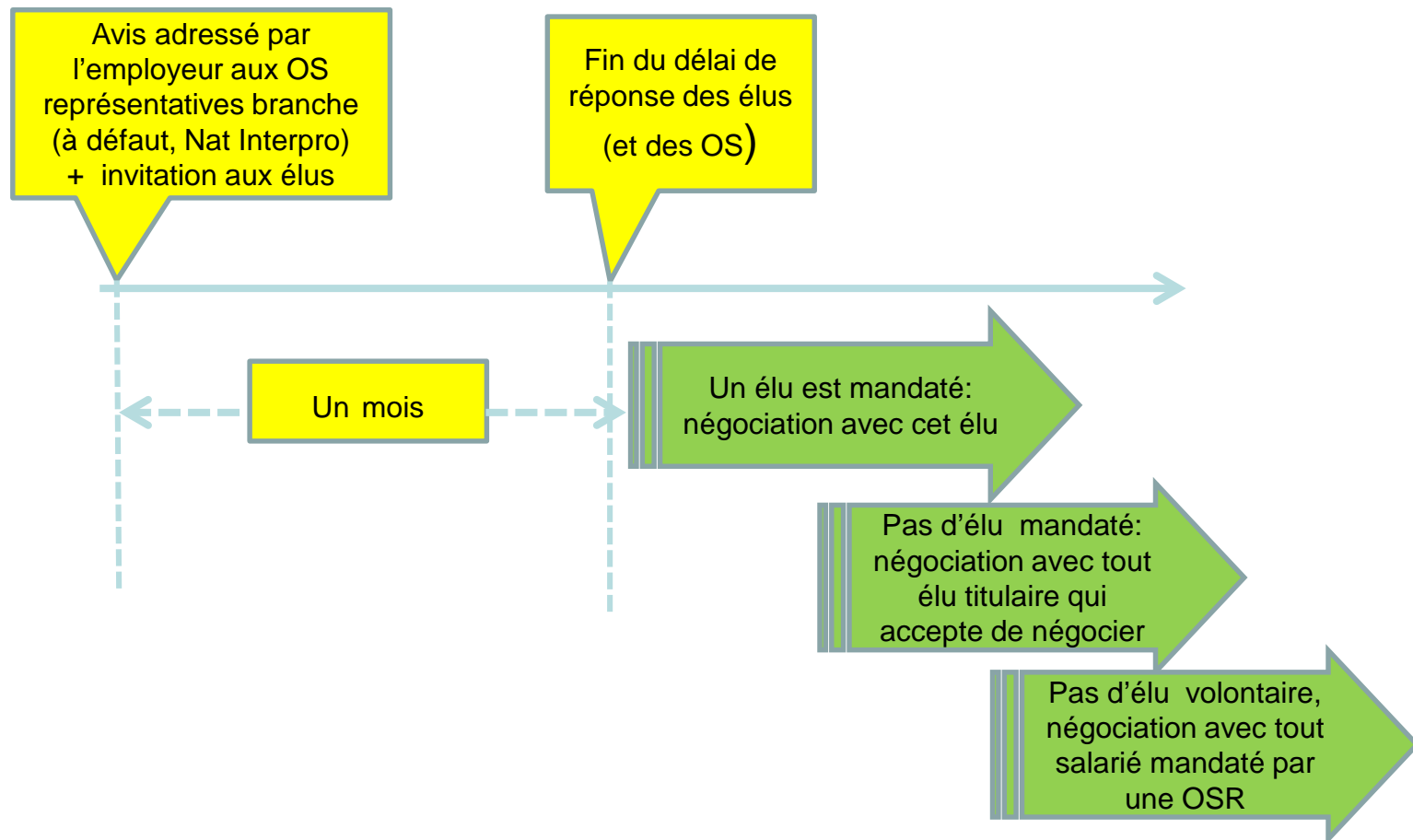
## LA NEGOCIATION EN L'ABSENCE DE DELEGUE SYNDICAL

# Négociation dans les entreprises en l'absence délégué syndical

Qui est habilité à négocier?	Thèmes ouverts à la négociation	Conditions de validité de l'accord
Salarié <b>élu mandaté</b> par une OSR (art. L. 2232-21, mod. et suiv.)	Tous les thèmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Signature par un élu mandaté + Approbation par les salariés :</b></li> <li>• Ratification organisée par l'employeur, dans les 2 mois suivant la conclusion de l'accord, après consultation des élus mandatés</li> <li>• A bulletin secret, par voie électronique ou sous enveloppe</li> <li>• PV annexé à l'accord et adressé à l'OSR mandante</li> <li>• Accord validé par la majorité des suffrages exprimés</li> </ul>
A défaut : Salarié(s) <b>élu(s) non mandaté(s)</b> (art. L. 2232-22, mod. et suiv.)	Mesure subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif (sauf accord de méthode en cas de PSE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Signature par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages</b></li> <li>• <b>Simple information de la commission paritaire de branche (suppression de la validation préalable)</b></li> </ul>
A défaut d'élu mandaté, salarié <b>non élu mandaté</b> par une OSR (art. L. 2232-24, mod. et suiv.)	Tous les thèmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Signature du salarié mandaté + Approbation par les salariés :</b></li> <li>• Ratification organisée par l'employeur, dans les 2 mois suivant la conclusion de l'accord, après consultation des élus mandatés</li> <li>• A bulletin secret, par voie électronique ou sous enveloppe</li> <li>• PV annexé à l'accord et adressé à l'OSR mandante</li> <li>• Accord validé par la majorité des suffrages exprimés</li> </ul>

Décret du 20 décembre 2016 (art. D. 2232-8 et D. 2232-9)

# Négociation dans les entreprises en l'absence délégué syndical





# Négociation dans les entreprises sans délégué syndical

---

- **Attention:**

1. Désormais, ces procédures de négociation peuvent être mises en œuvre, non seulement, en vue de conclure un accord, mais aussi, **en vue de réviser un accord collectif existant, même précédemment conclu par des organisations syndicales.**
2. S'agissant du renouvellement, de la révision et de la dénonciation des accords conclus suivant ces procédures: décrets d'application en attente.
3. La loi Travail n'a pas abrogé l'article L.2143-23, selon lequel, en l'absence de DS, notamment en cas de carence au 1<sup>er</sup> tour des élections, **un RSS désigné par une OS représentative au plan national interprofessionnel peut être mandaté par son organisation pour négocier et conclure un accord collectif**, et ce, quel que soit le thème de l'accord, mais pas pour réviser un précédent accord.
4. Elle n'a pas non plus abrogé les dispositions – non codifiées – de la loi du 20/8/2008 (art. 14) qui maintenaient en vigueur **les accords de branche conclus sous l'empire de l'article 6 de la loi du 12/11/1996** (et permettaient aux branches d'en conclure encore jusqu'au 31/12/2009) **qui habilitaient des élus ou, à défaut, des salariés mandatés par des OSR à négocier et conclure des accords collectifs sur les thèmes définis par ces accords de branche, sous réserve de leur validation par une commission paritaire de la branche.**

**MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS  
ET FIN DES AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS**

# Nouvelles règles de négociation en cas dénonciation / mise en cause

- **Dénonciation** (C. trav. art. L. 2261-10)
  - Un nouvel accord peut être négocié et conclu **avant l'expiration du préavis**
- **Mise en cause** (C. trav. art. L. 2261-14-2 à L. 2261-14-4)
  - Inchangée : poursuite de l'accord pendant le délai de préavis (3 mois) puis de survie (12 mois) sauf conclusion d'un accord d'adaptation/substitution dans ce délai
  - Nouvelle possibilité : **négociation anticipée** d'accords de substitution entrant en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

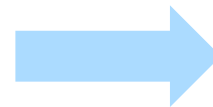
ACCORD DE TRANSITION	ACCORD D'ADAPTATION
Négocié par les 2 employeurs + <b>OSR de l'entreprise transférée</b>	Négocié par les 2 employeurs + <b>OSR des 2 entreprises</b> (audience requise dans chaque entreprise)
Applicable aux seuls <b>salariés de l'entreprise transférée</b> , les dispositions des accords de l'entreprise d'accueil ayant le même objet ne s'appliquant pas	Applicable aux <b>salariés de l'ensemble des entreprises</b>
Durée maximale de <b>3 ans</b>	Se substitue aux conventions et accords mis en cause <b>ET</b> à ceux applicables dans l'entreprise d'accueil

# La fin des avantages individuels acquis

---

- En cas de dénonciation ou de mise en cause et en l'**absence d'accord de substitution** au terme du délai de survie de 15 mois (C. trav. art. L. 2261-13)
- Maintien de la **rémunération perçue au cours des 12 derniers mois** en application de la convention ou de l'accord dénoncé ou mis en cause, à durée du travail équivalente
- La rémunération s'entend **au sens de L. 242-1 CSS** (sauf rabais sur les stock-options)
- En cas d'accord à durée déterminée (sans accord de substitution):
  - Maintien applicable **jusqu'au terme de l'accord** (si postérieur au délai de survie de 15 mois) (C. trav. art. L. 2261-14)

**Applicable aux accords ou conventions dénoncés ou mis en cause qui cessent de produire leurs effets à compter du 10 août 2016**



Accords dénoncés ou mis en cause à compter du 10 mai 2015 si délai de préavis légal (15 mois)

## DUREE ET REVISION DES ACCORDS COLLECTIFS

# Durée des accords collectifs

Avant la loi Travail	Après la loi Travail
<ul style="list-style-type: none"><li>Durée maximale si durée déterminée = <b>5 ans</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Durée fixée par l'accord</b> (C. trav. art. L. 2222-4)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>A défaut de précision : <b>durée indéterminée</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>A défaut de précision : accord conclu pour une <b>durée déterminée de 5 ans</b></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Sauf stipulation contraire, l'accord à durée déterminée devient à durée indéterminée et continue de produire ses effets après expiration de son terme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>L'accord à durée déterminée qui arrive à expiration <b>cesse de produire ses effets</b>, sans qu'il soit nécessaire de le prévoir expressément</li></ul>

# Révision des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

---

- Qui peut **engager** la procédure de révision ? (C. trav. art. L. 2261-7)
  - Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu : **une ou plusieurs OS représentatives** et signataires ou adhérentes de l'accord
  - A l'issue du cycle électoral : **une ou plusieurs OS représentatives**
- Qui peut **conclure** un accord de révision ? (C. trav. art. L. 2261-7-1)
  - **Toutes les OSR**, peu important qu'elles soient signataires ou non de l'accord initial
- Conditions de validité de l'avenant = conditions de droit commun de conclusion des accords (majorité de 30 % ou de 50 % selon l'objet de l'avenant)

**Nouvelles règles de révision applicables à compter du 10 août 2016, y compris en cas de révision d'accords antérieurs à cette date**

## ARTICULATION ENTRE LOI ET ACCORDS COLLECTIFS



# Articulation entre dispositions légales et conventionnelles

---

- Réécriture du Code du travail selon une **nouvelle architecture précisant la hiérarchie des normes**

Dispositions légales **d'ordre public** : aucun accord ne peut y déroger



Champ de **la négociation collective** :

En principe, l'accord d'entreprise (d'établissement / de groupe) prime sur l'accord de branche



**Dispositions légales supplétives**, applicables en l'absence d'accord

- Réécriture immédiate des dispositions relatives à la **durée du travail, aux congés et au repos**
- Architecture déployée à **l'ensemble du Code du travail dans 2 ans**

# Articulation entre dispositions légales et conventionnelles

- **Application immédiate de la nouvelle architecture légale en matière de durée du travail, congés et repos**
- **Primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement** sur l'accord de branche, qu'il soit plus ou moins favorable

Avant la loi Travail	Après la loi Travail
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Limitée à 6 domaines :<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Contingent d'heures supplémentaires</b></li><li>• Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires</li><li>• Compte épargne temps</li><li>• <b>Convention de forfait</b></li><li>• Aménagement du temps de travail sur plus d'une semaine et journée de solidarité</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Extension notamment aux domaines suivants :</b><ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Taux de majoration des heures supplémentaires</b></li><li>• Rémunération des temps de restauration, de pause, d'habillage et de déshabillage</li><li>• Contreparties aux temps de déplacement professionnel</li><li>• Mise en place des <b>astreintes</b></li><li>• Dépassement de la <b>durée maximale</b> quotidienne et hebdomadaire de travail</li><li>• <b>Durée minimale du repos quotidien</b></li><li>• Mise en place du travail de nuit et durée maximale du travail de nuit</li><li>• Détermination des <b>jours fériés chômés</b></li></ul></li></ul>

# Articulation entre dispositions légales et conventionnelles

---

- **Application immédiate de la nouvelle architecture légale en matière de durée du travail, congés et repos**
  
- **Maintien du monopole de l'accord de branche étendu** : Même si la loi étend dans de nombreux domaines la prééminence de l'accord d'entreprise, la condition d'un accord de branche étendu demeure dans plusieurs domaines:
  - **Temps partiel** : temps complet proposé au salarié, durée minimale hebdomadaire de travail, taux de majoration des heures complémentaires, augmentation temporaire de la durée du travail par avenants (C. trav. art. L. 3123-18)
  
  - Mise en place du régime d'**équivalence** et modalité de rémunération des temps d'inaction (C. trav. art. L. 3121-14) (ou à défaut, par décret)
  
  - Définition du **travailleur de nuit** (C. trav. art. L. 3122-16)

## UNE NOUVELLE ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

# Articulation entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise

---

- **Primauté de l'accord de branche** sur l'accord d'entreprise dans six domaines (C. trav. art. L. 2253-3)
  - Salaires minima
  - Classifications
  - Garanties collectives de protection sociale complémentaire
  - Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
  - **Egalité hommes-femmes**
  - **Prévention de la pénibilité**
  
- Obligation de déterminer les autres thèmes, sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables = **ordre public conventionnel**) (C. trav. art. L. 2232-5-1)
  - Dans un délai de **2 ans**
  - **Exception: Durée du travail, congés et repos** : primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche prévue par la loi (y compris pour les accords de branche antérieurs à la loi du 4 mai 2004 ou comportant des clauses de « verrouillage », cf. art. 24 et 8 XIV de la loi du 8 août 2016)

# Articulation entre les accords de groupe / d'entreprise / de branche

---

- Possibilité d'engager au niveau du groupe **toute négociation prévue au niveau de l'entreprise**
  
- **La négociation obligatoire menée au niveau du groupe** dispense les entreprises de négocier si :
  - un **accord de méthode conclu au niveau du groupe** prévoit que les négociations obligatoires seront menées à ce niveau ;
  - OU**
  - un **accord de groupe est conclu sur un sujet** relevant d'un thème de négociation obligatoire (C. trav. art. L. 2232-33)
  
- Possibilité pour l'accord de groupe de **déroger à l'accord de branche**, sans que ce dernier ne le prévoit expressément

## Accords « inter-entreprises »

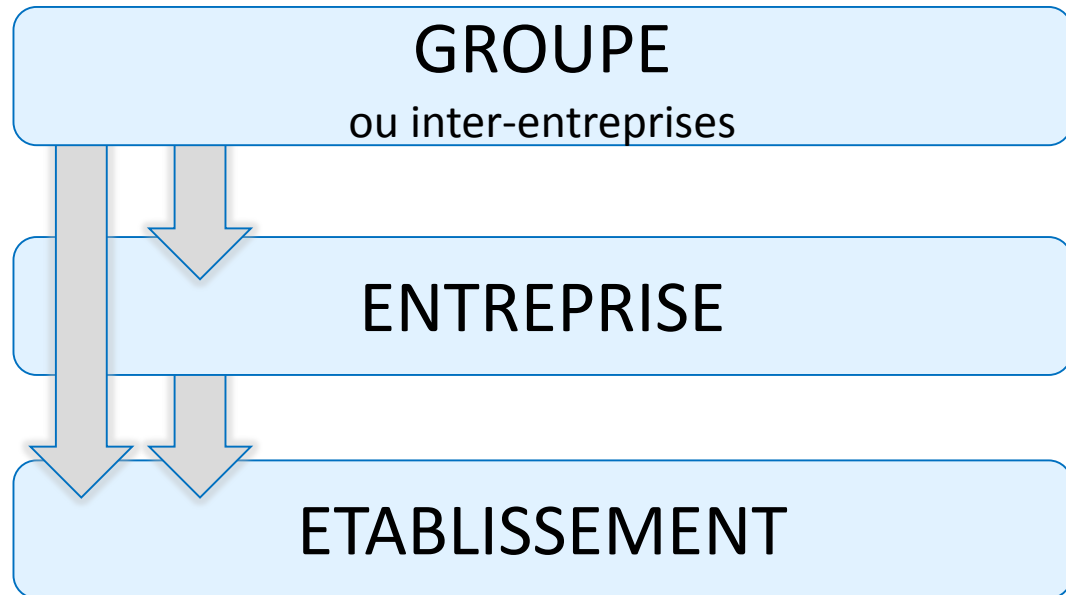
---

- Reconnaissance législative d'**accords « inter-entreprises »** (C. trav. art. L. 2232-36 à L. 2232-38)
- Entendre: conclus par des entreprises indépendantes entre elles
- Principale application: les accords relatifs aux contreparties au repos hebdomadaire par roulement, « conclus au niveau territorial » (art. L.3132-25-3)

# Articulation entre les accords de groupe / d'entreprise / d'établissement

- **Primauté de l'accord de groupe** sur l'accord d'entreprise / **de l'accord d'entreprise** sur l'accord d'établissement, **si l'accord de groupe / d'entreprise le prévoit expressément**.
  - **Ses stipulations se substituent** aux dispositions ayant le **même objet** des conventions et accords dont le champ d'application est plus restreint
  - Vaut pour les accords de champ d'application plus restreint **conclus antérieurement ou postérieurement** (C. trav. art. L. 2253-5, L. 2253-6 et L. 2253-7)

**Primauté applicable aux accords dont le champ d'application est le plus large, conclus après le 10 août 2016**





## ARTICULATION ENTRE ACCORD D'ENTREPRISE ET CONTRAT DE TRAVAIL

- **Création des accords de préservation ou de développement de l'emploi** dont **les stipulations se substituent aux clauses du contrat de travail** y compris en matière de rémunération et de durée du travail (C. trav. art. L. 2254-2 et suiv. et D. 2254-1 et suiv.)
  - Par **accord collectif majoritaire**
  - Durée déterminée (à défaut de stipulation : 5 ans)
  - **Impossibilité de baisser la rémunération mensuelle** du salarié (peut être définie par l'accord, sans pouvoir être inférieure à la moyenne des 3 derniers mois de salaire cotisé, hors primes dont le versement est supérieur au mois et rabais sur les stock-options)
  - Mais **possibilité de modifier ou supprimer les modalités d'attribution, de calcul et de versement** de tout ou partie des éléments de rémunération (sauf si l'accord de branche l'interdit)
  - Obligation d'informer le salarié de son droit de refuser l'application de l'accord à son contrat de travail.
  - Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître sa décision.
  - En l'absence de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail
  - **Refus du salarié = cause réelle et sérieuse de licenciement (motif spécifique)**
- Maintien des accords de maintien de l'emploi et des accords de mobilité interne

## RÔLE ET RESTRUCTURATION DES BRANCHES

# Le nouveau rôle des branches

---

- Les **missions de la branche** sont définies par la loi (art. L2232-5-1)
  - Définition des garanties sociales
  - Définition de « l'ordre public conventionnel »
  - Régulation de la concurrence
  
- Elaboration d'**accords-types** pour les entreprises de moins de 50 salariés
  - Mise en œuvre par voie unilatérale après information des DP et des salariés (art. L. 2232-10-1, nouv.)
  
- **Création de commissions paritaires permanentes** de négociation et d'interprétation :
  - Réunion au moins 3 fois par an
  - **Avis** sur l'interprétation d'un accord **à la demande d'une juridiction** (C. Trav. art. L. 2232-9); compétence partagée avec la Cour de Cassation (art. L.441-1 COJ)
  
- **Représentativité patronale** : le seuil d'audience de 8% est calculé au regard du nombre d'entreprises adhérentes **ou du nombre de salariés des entreprises adhérentes** (art. L. 2152-1, mod.)

# Restructuration des branches

---

- **Objectif de 200 branches d'ici 3 ans** (C. trav. art. L. 2261-32 et L. 2261-33)
- **Fusions de branches** décidées par le Ministre du Travail et en priorité celles répondant à l'un des critères suivants (C. Trav., art. R. 2261-15):
  - Moins de 5 000 salariés (fusion obligatoire d'ici 3 ans) ;
  - N'ont pas négocié au cours des 3 dernières années sur plusieurs thèmes relevant de la négociation obligatoire ;
  - Champ d'application géographique uniquement régional ou local ;
  - Moins de 5 % des entreprises adhérant à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
  - A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 : Dont la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne s'est pas réunie l'année précédente.
- Rattachement à une branche présentant des conditions sociales et économiques analogues
- **5 ans pour négocier la transition**
- 9 premières fusions de branches décidées par arrêté du 5 janvier 2017

Décret du  
15 novembre  
2016

---

**Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général.**

**Ce document est réservé à un usage personnel  
et ne constitue pas un conseil juridique.**