

# ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

---

## DOMAINES D'INTERVENTION

### CHAMP PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

Le champ d'application territorial des accords interprofessionnels peut être national, régional ou local.

*Article L. 2232-1 du Code du travail*

Par définition, ces accords concernent une pluralité de secteurs professionnels. Ce champ d'application professionnel dépend des organisations syndicales signataires, des entreprises signataires ou des procédures d'extension et d'élargissement dont ils font l'objet.

C'est l'accord lui-même qui définit ses champs d'application professionnel et territorial. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Pour ce qui concerne les professions agricoles, le champ d'application peut, en outre, tenir compte du statut juridique des entreprises concernées ou du régime de protection sociale d'affiliation de leurs salariés.

Les conventions et accords dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

*Article L. 2222-1 du Code du travail*

Lorsque le champ d'application d'un avenant ou d'une annexe diffère de celui de l'accord qu'il modifie ou complète, il doit être précisé

*Article L. 2222-2 du Code du travail*

### THÈMES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Comme tout accord collectif, les accords interprofessionnels intéressent les thèmes généraux de la négociation collective :

- conditions d'emploi et de travail des salariés ;
  - durée et aménagement du temps de travail,
  - gestion des absences,
  - gestions des congés payés, congés familiaux, congés de longue durée,
  - salaires,
  - recours aux contrats à durée déterminée et aux travailleurs intérimaires,
  - recours aux contrats dits « aidés » (allègement de charges sociales) ou « précaires »,
  - modalités de rupture des contrats,
  - gestions des difficultés économiques et des licenciements économiques,
  - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
  - épargne salariale,
  - etc...

- formation professionnelle ;
  - droit individuel à la formation de chaque salarié,
  - dispositifs de formation professionnelle continue,
  - bilan de compétences et autres actions d'évaluation des compétences,
  - validation des acquis et de l'expérience,
  - garanties sociales,
  - garanties complémentaires à la sécurité sociale en maladie, maternité...,
  - dispositifs de prévoyance collective,
  - dispositifs de préretraite ou de retraite complémentaire, supplémentaire,
  - indemnisation du chômage.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est une préoccupation constante des gouvernements successifs et des partenaires sociaux. Spécialement, une loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes » renforce les obligations de négociations collectives sur cette thématique dans tous les domaines relevant de la compétence des conventions et accords collectifs interprofessionnels et nationaux : durée du travail, formation professionnelle, salaire, congés parentaux etc.

Ces dispositions législatives précisent notamment l'obligation de tendre vers l'égalité hommes/femmes et doivent préciser les outils utilisés pour réduire ou supprimer les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

*Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août*

## THÈME SOLlicitÉ PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Comme les autres catégories d'accords collectifs de travail, les accords interprofessionnels prévoient les modalités de prise en compte, sur un territoire et dans un champ professionnel préalablement définis des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives, sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires.

*Article L. 2222-3 du Code du travail*

Ce sont donc à la requête expresse des partenaires sociaux qu'une telle négociation collective peut être engagée. Le gouvernement sollicite le plus souvent une négociation au niveau national et interprofessionnel pour engager des réformes importantes qui touchent une catégorie de salariés importante.

Cette demande des pouvoirs publics peut être préalable à la mise en place d'une nouvelle réglementation, à titre d'« essai » ou à titre de transition.

À l'inverse, la négociation collective interprofessionnelle peut prévoir les modalités pratiques d'une loi cadre définissant des grands principes qu'il convient pour les partenaires sociaux d'aménager pour l'adapter dans les entreprises.

### Exemple

*Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale, engagée en 2008 par le gouvernement, il est prévu une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales. L'aboutissement de cette négociation interprofessionnelle devrait aboutir au vote d'une loi sur ce thème.*

*Article L. 2122-6 du Code du travail*

### **EXEMPLES D'ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS**

- Accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 ;
- Accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 ;
- Accord national interprofessionnel sur l'emploi du 20 octobre 1986 ;
- Accord national interprofessionnel sur le télétravail du 19 juillet 2005 ;
- Accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.



## MODALITÉS DE NÉGOCIATION

### PARTENAIRES SOCIAUX

Les accords interprofessionnels sont nécessairement négociés et conclus entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application professionnel et territorial ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci.

*Article L. 2231-1 du Code du travail*

### CONDITIONS DE FOND

La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée :

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant rempli certaines conditions d'audience aux dernières élections professionnelles ;
- à l'absence d'opposition majoritaire exercée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

*Article L. 2232-2 du Code du travail*

En cas de litige, est compétent le juge judiciaire, et plus précisément le juge du tribunal de grande instance.

*Article R. 2232-1 du Code du travail*

### Représentativité syndicale

La représentativité syndicale des organisations habilitées à négocier et conclure un accord national interprofessionnel s'apprécie au niveau interprofessionnel et du territoire national.

Ainsi, sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères généraux de représentativité posés par l'article L. 2121-1 du Code du travail, à savoir :
  - le respect des valeurs républicaines,
  - l'indépendance,
  - la transparence financière,
  - une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts,
  - l'audience établie au niveau national interprofessionnel comme l'indique l'article L. 2232-2 du Code du travail précisé ci-dessous,
  - l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience,
  - les effectifs d'adhérents et les cotisations.
- sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

- ont recueilli au moins 8% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche.

Sont également pris en compte les résultats, s'ils sont disponibles, de la mesure de l'audience dans les branches où se trouvent des petites et moyennes entreprises où aucune élection n'a pu avoir lieu.

La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

*Article L. 2122-9 du Code du travail*

### **Condition relative à l'audience au niveau interprofessionnel**

Les organisations syndicales de salariés représentatives doivent avoir recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au niveau interprofessionnel, au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel. Les résultats des élections des entreprises sont additionnés au niveau de chaque branche professionnelle concernée. Peu importe le nombre de votants à ces élections.

*Article L. 2232-2 du Code du travail*

Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales. Encore faut-il que ces résultats d'audience soient disponibles.

À défaut, dans ces branches professionnelles, sont présumées représentatives, sans préjudice de la preuve du contraire, les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

*Article L. 2122-6 du Code du travail*

### **Cas particuliers d'accord intéressant une seule catégorie de salariés**

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque l'accord interprofessionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, les conditions de validité de l'accord national interprofessionnel sont identiques aux conditions précédentes fixées par l'article L. 2232-2 du Code du travail, mais restreinte au niveau de la catégorie professionnelle concernée.

*Article L. 2232-2-1 du Code du travail*

Ainsi, une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :

- de satisfaire aux critères généraux susmentionnés de l'article L. 2121-1 du Code du travail (indépendance, cotisations etc.) et être représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;
- d'avoir recueilli au moins 8% des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition, au niveau de la branche, des résultats au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

*Article L. 2122-10 du Code du travail*

### Absence d'opposition majoritaire

La validité d'un accord national interprofessionnel est également subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, des entreprises des branches professionnelles concernées.

Les résultats des élections des entreprises sont additionnés au niveau de chaque branche professionnelle concernée. Peu importe le nombre de votants.

*Article L. 2232-2 du Code du travail*

L'opposition est exprimée dans les conditions suivantes :

- dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord aux organisations signataires ;
- par écrit ;
- elle est notifiée aux signataires.

*Article L. 2231-8 du Code du travail*

### Représentativité patronale

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale crée des critères de représentativité pour les organisations patronales.

La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- l'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et, selon les niveaux de négociation.

Ce sont donc les mêmes critères que ceux utilisés pour vérifier la représentativité des syndicats salariés.

*Article L. 2151-1 du Code du travail*

Les entreprises adhérentes à jour de leur cotisation doivent représenter au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière et d'ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, et ayant fait une déclaration de candidature. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle répartit entre ces organisations, pour permettre la mesure de l'audience prévue au présent article, ses entreprises adhérentes. Elle ne peut affecter à chacune de ces organisations une part d'entreprises inférieure à un pourcentage fixé par décret, compris entre 10 % et 20 %. L'organisation professionnelle d'employeurs indique la répartition retenue dans la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Les entreprises adhérentes sont informées de cette répartition.

*Articles L. 2152-2 et L. 2152-4 du Code du travail*

La première mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, devra être réalisée à compter de l'année 2017.

Comme pour les organisations syndicales de salariés, la représentativité des syndicats patronaux se mesure aux différents niveaux de négociation collective : au niveau de la branche professionnelle, au niveau national et interprofessionnel. Il est créé le niveau multiprofessionnel.

Sont représentatives au niveau multiprofessionnel et national, les organisations professionnelles d'employeurs :

- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté minimale de 2 ans et d'influence ;
- dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins dix branches professionnelles relevant soit des activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, soit des professions libérales définies à l'article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, soit de l'économie sociale et solidaire, et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant de l'un des trois champs d'activités susmentionnés ;
- qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

*Article L. 2152-2 du Code du travail*

Pour l'établissement de leur représentativité, les organisations professionnelles d'employeurs se déclarent candidates, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Elles indiquent à cette occasion le nombre de leurs entreprises adhérentes et le nombre des salariés qu'elles emploient.

*Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars créant les articles 2151-1 à 2152-7 du Code du travail*

## **CONDITIONS DE FORME**

L'accord national interprofessionnel est, à peine de nullité, un acte écrit.

*Article L. 2231-3 du Code du travail*

Il est nécessairement rédigé en français. Toute clause rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief.

*Article L. 2231-4 du Code du travail*

### Commissions paritaires d'interprétation

Les accords interprofessionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation.

L'existence de ces commissions est nécessaire pour engager une procédure d'extension de l'accord. En effet, la loi précise : « Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire. »

*Article L. 2261-19 du Code du travail*

Une commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application territorial et interprofessionnel de l'accord.

*Article L. 2232-4 du Code du travail*

### CONDITIONS PRATIQUES POUR LES PARTICIPANTS A LA NEGOCIATION

Les représentants des organisations syndicales sont habilités à contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

- soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;
- soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

Les associations d'employeurs déterminent elles-mêmes leur mode de délibération.

*Article L. 2231-2 du Code du travail*

Les accords interprofessionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des stipulations relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

*Article L. 2232-3 du Code du travail*



## FORMALITÉS D'ENTRÉE EN VIGUEUR

### NOTIFICATION À TOUS LES PARTENAIRES

La partie la plus diligente des organisations signataires d'un accord interprofessionnel en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

*Article L. 2231-5 du Code du travail*

La réception de la notification par une organisation signataire marque le point de départ du délai d'opposition à l'accord.

### DÉPÔT DE L'ACCORD

Les conventions et accords, y compris les accords nationaux interprofessionnels font obligatoirement l'objet d'un dépôt.

*Article L. 2231-6 du Code du travail*

Dans la mesure où l'accord national interprofessionnel est soumis à la procédure d'opposition majoritaire créée par la loi du 20 août 2008, son dépôt ne peut avoir lieu qu'à l'expiration du délai d'opposition : 15 jours à compter de la notification du texte de l'accord aux autres parties signataires.

*Article L. 2231-7 du Code du travail*

Les accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

*Article L. 2261-1 du Code du travail*

Les services dépositaires des accords interprofessionnels sont :

- les services centraux du ministère chargé du travail (dans chaque Préfecture ou sous-préfecture) ;
- les ministres respectivement chargés du travail et de l'agriculture pour les professions agricoles.

*Articles R. 2231-1 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail*

C'est la partie la plus diligente qui effectue ce dépôt.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

*Article D. 2231-2 du Code du travail*

Le dépôt des conventions et accords est accompagné, dans tous les cas, d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

*Article D. 2231-7 du Code du travail*

## INFORMATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES VISÉES

☞ *Toute personne intéressée peut prendre connaissance gratuitement des textes déposés auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.*

*Article R. 2231-9 du Code du travail*

### Information initiale sur le droit conventionnel applicable à l'entreprise

L'accord national interprofessionnel parce qu'il est applicable aux entreprises signataires ou ayant adhéré à une organisation signataire, fait l'objet d'une information des salariés et des représentants du personnel, comme la convention collective ou un accord d'entreprise.

Les conditions d'information des salariés et des institutions représentatives du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise peuvent être fixées dans un accord à part entière (convention collective ou accord d'entreprise) ou dans l'accord national interprofessionnel en cause.

*Article L. 2262-5 du Code du travail*

À défaut d'accord collectif, l'employeur :

- donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
- met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

*Article R. 2262-1 du Code du travail*

L'employeur lié par un accord collectif de travail, quel qu'en soit le niveau, est tenu de fournir un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise et aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

*Article R. 2262-2 du Code du travail*

Un avis est affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. La mention générique « Accords nationaux interprofessionnels » peut être substituée à l'intitulé des accords de cette catégorie.

L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

*Article R. 2262-3 du Code du travail*

Pour les concierges ou gardiens d'immeubles, les employés de maison, les travailleurs isolés ou à domicile, la délivrance par l'employeur à chacun de ces salariés d'un document reprenant les mêmes informations se substitue à l'obligation d'affichage.

*Article R. 2262-4 du Code du travail*

Les modifications ou compléments à apporter sur l'avis ou le document qui en tient lieu le sont dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet.

*Article R. 2262-5 du Code du travail*

Il peut être donné communication et délivré copie des textes conventionnels déposés auprès de l'autorité administrative.

*Article L. 2262-8 du Code du travail*

Enfin, lorsqu'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord, l'employeur en informe sans délai le personnel.

*Article L. 2262-7 du Code du travail*

### **Information périodique**

Par ailleurs, l'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. Et, en l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, cette information est communiquée aux salariés.

*Article L. 2262-6 du Code du travail*



## PORTÉE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

### DURÉE D'APPLICATION

L'accord interprofessionnel est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Sauf stipulations contraires, l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

Cette disposition implique la continuité d'application de l'accord tant que n'est pas entré en vigueur un autre accord ayant le même objet et précisant qu'il se substitue au précédent accord.

Quand l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à 5 ans.

*Article L. 2222-4 du Code du travail*

### PLACE DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DANS LA HIÉRARCHIE DES NORMES

#### Par rapport à la loi

Comme tout accord collectif de travail, un accord interprofessionnel peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Il ne peut par contre pas déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

*Article L. 2251-1 du Code du travail*

#### Exemple

*Les dispositions du Code du travail relatives à la protection de la maternité et à la compétence du Conseil de Prud'hommes sont d'ordre public : on ne peut y déroger même dans un sens plus favorable au salarié.*

#### Par rapport aux autres accords collectifs

Un accord interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'un accord de niveau supérieur à l'accord intervenu est conclu, les partenaires sociaux doivent engager des négociations pour que soient adaptées les stipulations de l'accord antérieur moins favorables aux salariés. Encore faut-il que l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

*Article L. 2252-1 du Code du travail*

Par ailleurs, les stipulations des accords interprofessionnels peuvent être adaptées par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux conditions particulières de celle-ci ou celui-ci. Le même accord d'entreprise ou d'établissement peut ajouter à l'accord interprofessionnel puisqu'il peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.

*Article L. 2253-1 du Code du travail*

À l'inverse, lorsqu'un accord interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence. Soit les partenaires sociaux présents dans l'entreprise ou l'établissement négocient et concluent des avenants aux accords d'entreprise visés, soit l'accord interprofessionnel s'applique inso facto tout du moins dans ses dispositions plus favorables ou nouvelles.

*Article L. 2253-2 du Code du travail*

Ainsi, un accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, tel un accord national interprofessionnel, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

Mais, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles d'accords interprofessionnels en matière de :

- salaires minima ;
- classifications ;
- garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale (prévoyance collective) ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

*Article L. 2253-3 du Code du travail*

Sous cette réserve, les clauses salariales d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les accords interprofessionnels applicables dans l'entreprise.

Deux conditions sont tout de même posées pour cette négociation salariale :

- l'augmentation de la masse salariale totale doit être au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par lesdits accords interprofessionnels pour les salariés concernés ;
- les salaires minima hiérarchiques doivent être respectés.

*Article L. 2253-4 du Code du travail*

### **Par rapport aux contrats de travail**

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'un accord interprofessionnel, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables. Il est donc fait application ici du principe général d'ordre public social.

*Article L. 2254-1 du Code du travail*

## **APPLICATION DANS L'ENTREPRISE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS**

### **FORCE OBLIGATOIRE POUR LES ENTREPRISES SIGNATAIRES OU ADHÉRENTES**

Sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement, l'application des conventions et accords est obligatoire pour tous les signataires ou membres des organisations ou groupements signataires.

*Article L. 2262-1 du Code du travail*

L'adhésion à une organisation ou à un groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou à l'accord collectif de travail lui-même, sous réserve que les conditions d'adhésion, prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail, soient réunies.

*Article L. 2262-2 du Code du travail*

L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de l'accord interprofessionnel demeure néanmoins lié par ce dernier, tant qu'aucun autre accord de substitution ne prend la relève.

L'employeur peut également négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement applicable aux lieux et places de l'accord dont il n'est plus signataire. Cet accord peut être dérogoratoire, même dans un sens moins favorable aux salariés ; il peut adapter les dispositions de l'accord interprofessionnel ou les suppléer, conformément aux articles L. 2252-1 et suivants du Code du travail.

*Article L. 2262-3 du Code du travail*

Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par un accord interprofessionnel, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par l'accord.

### **Adhésion d'une entreprise à un organisme signataire**

Peuvent adhérer à un accord interprofessionnel toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

*Article L. 2261-3 du Code du travail*

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de l'accord, leur adhésion est soumise aux conditions suivantes, selon le cas :

- si l'adhésion a pour objet de rendre l'accord interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence ;
- lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application territorial ou professionnel de l'accord interprofessionnel, l'adhésion de l'employeur à une telle convention ou à un tel accord est subordonnée à un agrément des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, après négociation à ce sujet.

*Articles L. 2261-5 ou L. 2261-6 du Code du travail*

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Lorsqu'une organisation syndicale de salariés ou une organisation d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord adhère à la totalité des clauses de celui-ci, cette organisation a les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par l'accord interprofessionnel, ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision du texte en cause.

*Article L. 2261-4 du Code du travail*

## **EXTENSION PROFESSIONNELLE DE L'ACCORD**

Les stipulations d'un accord interprofessionnel peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cet accord, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.

L'acte administratif permettant cette extension du champ d'application professionnel de l'accord s'appelle « un arrêté d'extension ».

### **Accords concernés**

*Article L. 2261-27 du Code du travail*

Le ministre chargé du travail peut étendre par arrêté un accord ou ses avenants ou annexes :

- lorsque le texte n'a pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées ;
- lorsque l'accord ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article L. 2261-22 du Code du travail ;
- lorsque la convention ne couvre pas l'ensemble des catégories professionnelles de la branche, mais seulement une ou plusieurs d'entre elles.

### **Conditions**

Pour pouvoir être étendu, l'accord interprofessionnel, ses avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

*Article L. 2261-19 du Code du travail*

Et, il ne doit pas y avoir opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective (soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission).

*Article L. 2261-17 du Code du travail*

En cas d'opposition, le ministre chargé du travail peut consulter à nouveau la commission sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension. Le ministre chargé du travail peut décider l'extension, au vu du nouvel avis émis par la commission. Cette décision est motivée.

### **Procédure d'extension**

L'extension d'un accord national interprofessionnel est effectuée à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de la propre initiative du ministre chargé du travail.

Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales.

Il peut également exclure les clauses pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, mais ne répondant pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré.

Il peut, dans les mêmes conditions, étendre, sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses incomplètes au regard de ces dispositions.

*Article L. 2261-25 du Code du travail*

Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré après consultation de la Commission nationale de la négociation collective. Cette procédure doit être de nature à préserver les droits des tiers.

Dans les professions agricoles, les avenants salariaux à des conventions collectives régionales ou départementales étendues peuvent être étendus par arrêté.

*Article L. 2261-26 du Code du travail*

### **Convocation de la commission mixte paritaire**

Le ministre chargé du travail peut donc provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

*Article D. 2261-9 du Code du travail*

En cas de litige portant sur l'importance des délégations composant la commission mixte, le ministre chargé du travail peut fixer, dans les convocations, le nombre maximum de représentants par organisation.

*Article R. 2261-10 du Code du travail*

Lorsqu'une organisation n'envoie pas de représentant habilité à la commission mixte paritaire convoquée, une nouvelle convocation lui est adressée dans le délai d'un mois par lettre recommandée avec avis de réception ou par notification délivrée contre récépissé.

*Article D. 2261-11 du Code du travail*

Si, à la suite de la lettre recommandée ou de la notification, l'organisation s'abstient, sans motif légitime, de déférer à la nouvelle convocation qui lui a été adressée, le ministre chargé du travail ou son représentant, président de la commission mixte, établit un rapport qu'il transmet au procureur de la République.

*Article D. 2261-12 du Code du travail*

## Effets de l'extension

L'extension des effets et des sanctions de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par l'accord en cause.

*Article L. 2261-15 du Code du travail*

Peu importe donc que certaines entreprises du ou des secteurs professionnels concernés ne soient pas signataires de l'accord ou adhérentes d'organisations signataires de l'accord. Dès lors qu'il est étendu et qu'elles sont comprises dans son champ d'application professionnel, l'accord interprofessionnel leur est applicable.

De la même façon, le ministre chargé du travail peut rendre obligatoires, par arrêté, les avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu.

L'extension des avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu porte effet dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de référence, sauf dispositions expresses déterminant un champ d'application différent.

*Article L. 2261-16 du Code du travail*

L'arrêté d'extension d'un accord interprofessionnel devient caduc à compter du jour où l'accord en cause cesse de produire effet.

*Article L. 2261-28 du Code du travail*

## ÉLARGISSEMENT TERRITORIAL DE L'ACCORD

### Conditions

En cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, le ministre chargé du travail peut rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu.

*Article L. 2261-17 du Code du travail*

Cet élargissement du champ d'application territorial d'un accord interprofessionnel est effectué à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de la propre initiative du ministre chargé du travail.

Il ne doit pas y avoir opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective (soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission).

Les dispositions relatives à l'élargissement ne sont pas applicables :

- aux accords relatifs à l'assurance chômage ;
- aux accords conclus dans le cadre d'une convention ou d'un accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise et qui tendent à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés qui en bénéficient.

*Article L. 2261-31 du Code du travail*

### **Effets de l'élargissement**

L'élargissement d'un accord interprofessionnel rend obligatoires ses avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par cet élargissement.

*Article L. 2261-17 du Code du travail*

L'arrêté d'élargissement devient caduc à compter du jour où l'arrêté d'extension du texte intéressé cesse de produire effet.

*Article L. 2261-29 du Code du travail*

Si une convention ou un accord est ultérieurement conclu dans un secteur territorial ou professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'élargissement, celui-ci devient caduc à l'égard des employeurs liés par cette convention ou cet accord. L'arrêté d'extension emporte abrogation de l'arrêté d'élargissement dans le champ d'application pour lequel l'extension est prononcée.

*Article L. 2261-30 du Code du travail*

### **FORMALISME ET PUBLICITÉ DES ARRÊTÉS D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT**

Lorsqu'un arrêté d'extension ou d'élargissement est envisagé, il est précédé de la publication au Journal officiel de la République française d'un avis. Cet avis invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations. Il indique le lieu où la convention ou l'accord a été déposé et le service auprès duquel les observations sont présentées.

Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations.

*Article D. 2261-3 du Code du travail*

L'arrêté d'extension ou d'élargissement est publié au Journal Officiel de la République française. Le texte des stipulations étendues fait l'objet d'une publication au Bulletin officiel des services du ministre chargé du travail.

*Article D. 2261-4 du Code du travail*



## RENOUVELLEMENT, RÉVISION, DÉNONCIATION DE L'ACCORD

### CONDITIONS POSÉES DANS L'ACCORD LUI-MÊME

L'accord interprofessionnel peut prévoir les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel il pourra être renouvelé ou révisé.

*Article L. 2222-5 du Code du travail*

L'accord peut également prévoir les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

*Article L. 2222-6 du Code du travail*

### DÉNONCIATION DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

#### Procédure

Seul un accord à durée indéterminée peut être dénoncé par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse dans l'accord lui-même, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

*Article L. 2261-9 du Code du travail*

La dénonciation fait l'objet d'une déclaration, elle-même déposée dans des conditions suivantes :

- par la partie qui en est signataire ;
- au service dépositaire de l'accord qu'elle concerne ;
- accompagnée de certaines pièces obligatoires :
  - copie du courrier,
  - copie du courrier électronique,
  - ou copie du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.
  - un récépissé est délivré au déposant.

*Articles D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail*

#### Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord interprofessionnel continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause conventionnelle prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

*Article L. 2261-10 du Code du travail*

Les suffrages exprimés sont décomptés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, des entreprises des branches professionnelles concernées. Les résultats des élections des entreprises sont additionnés au niveau de chaque branche professionnelle concernée. Peu importe le nombre de votants.

*Article L. 2232-2 du Code du travail*

### **Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés**

En cas de dénonciation de l'accord par une partie seulement des signataires employeurs ou salariés concernés, la demande de dénonciation peut émaner d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

*Article L. 2261-11 du Code du travail*

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

*Article L. 2261-10 du Code du travail*

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

*Article L. 2261-11 du Code du travail*

Lorsque la dénonciation de l'accord interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

*Article L. 2261-12 du Code du travail*

### **En cas de modification de la structure juridique de l'entreprise**

Lorsque l'application d'un accord interprofessionnel est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

*Article L. 2261-14 du Code du travail*

## **ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE STRESS AU TRAVAIL DU 2 JUILLET 2008**

### **INTRODUCTION**

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois, des employeurs et des travailleurs.

Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont signé, le 8 octobre 2004, un accord sur le stress au travail dans le cadre de l'article 138 du Traité CE.

Le présent accord a pour objet de transposer l'accord européen en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet.

Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés.

La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

### **OBJET**

L'objet de l'accord est :

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible ;
- de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail ;
- l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face ;
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, les partenaires sociaux décident d'engager, dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation spécifique sur ces questions dans le cadre de la transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Le présent accord ne traite donc ni de la violence au travail, ni du harcèlement et du stress post-traumatique.

## DESCRIPTION DU STRESS ET DU STRESS AU TRAVAIL

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

## IDENTIFICATION DES PROBLÈMES DE STRESS AU TRAVAIL

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peuvent révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène. Par exemple un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.) ;
- les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.) ;
- la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs etc.) ;
- et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures.

L'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de l'entreprise.

Le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail.

## RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

En vertu de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et des articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

## PRÉVENIR, ÉLIMINER ET À DÉFAUT, RÉDUIRE LES PROBLÈMES DE STRESS AU TRAVAIL

Prévenir, éliminer, et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail inclut diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives.

À ce titre, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer le rôle pivot du médecin du travail soumis au secret médical, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat, dans un environnement pluridisciplinaire.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT.

Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur le stress tel qu'il ressort des indicateurs. Dans ce cadre, il conviendra de déterminer s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures incluent par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur,
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face,
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

## MISE EN OEUVRE ET SUIVI

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, invitent l'État à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'extension du présent accord.

Les accords de branche et les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

Paris, le 2 juillet 2008

Pour les employeurs

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (C.G.P.M.E.)

L'Union Professionnelle Artisanale (U.P.A.)

Pour les travailleurs

La Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.)

La Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres  
(C.F.E.-CGC)

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)

La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO)

La Confédération Générale du Travail (CGT)

**ACCORD DU 26 MARS 2010**

Accord du 26 mars 2010 portant sur le harcèlement et la violence au travail, est disponible sur notre site sous la référence suivante :

**[www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/relationcollectives/docs/accord26-03-10.pdf](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/relationcollectives/docs/accord26-03-10.pdf)**

