

ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE ET D'ÉTABLISSEMENT

DOMAINES D'INTERVENTION

CHAMP D'APPLICATION

L'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe détermine lui-même son champ d'application professionnel et territorial.

Les mêmes règles de négociation collective s'appliquent à ces trois niveaux :

- l'entreprise ;
- l'établissement ;
- le groupe.

Article L. 2232-11 du Code du travail

Dans le même sens, la convention ou l'accord de groupe emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise.

Article L. 2232-33 du Code du travail

Le champ d'application territorial d'un accord d'entreprise peut donc concerner une entreprise dans son ensemble, tous ou quelques-uns de ses établissements, ou un groupe d'entreprise.

L'accord peut concerner toutes les catégories professionnelles ou seulement certaines de ces catégories. Il peut intéresser tous les secteurs professionnels développés dans cette entreprise ou un secteur précisément déterminé. L'accord de groupe peut s'appliquer à toutes ou partie seulement des entreprises de ce groupe. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Article L. 2232-30 du Code du travail

À cela s'ajoute un champ d'application territorial, en fonction du territoire occupé par l'entreprise : territoire national, régional ou local.

Article L. 2232-5 du Code du travail

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

Notion d'établissement

Pour déterminer quels sont les établissements au sein desquels il est possible de négocier un accord collectif de travail, il est nécessaire de se référer aux conditions de désignation des délégués syndicaux, amenés à négocier et conclure l'accord, dans une entreprise à établissements multiples. Autrement dit, l'établissement doit être reconnu « établissement distinct », au sens des délégués syndicaux.

La reconnaissance d'établissements distincts pour la mise en place d'une représentation syndicale dans l'entreprise implique la désignation de délégués syndicaux dans chacun de ces établissements, dits « délégués d'établissement », assorti de la désignation d'un délégué syndical central.

D'abord, l'entreprise est considérée comme constituée d'établissements distincts au sens des délégués syndicaux, dès lors qu'au moins un établissement a atteint le seuil de 50 salariés.

Cass. Soc. 5 décembre 2000 – n° 99-60.327

Même si la notion d'établissement distinct est relative à chaque institution représentative du personnel, se retrouvent cependant des critères d'appréciation presque identiques à ceux retenus pour les élections des délégués du personnel : communauté de travail, direction unique, identité des revendications et des intérêts ...

Cass. Soc. 10 octobre 1990 – Bull. civ. V, n° 446

Exemples jurisprudentiels

Dans le cadre de la désignation de délégués syndicaux, caractérisent l'existence d'établissements distincts :

Une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, travaillant sous la direction du même représentant de l'employeur, peu important que celui-ci ne puisse pas se prononcer sur les revendications des salariés ;

Cass. Soc. 29 octobre 2003 – n° 02-60.836 – Bull. civ. V, n° 141

Le fait qu'une société soit composée de 2 sites géographiquement différents, chaque site regroupant au moins 50 salariés, sous la direction chacun d'un responsable de site chargé d'y organiser le travail, et présentant des diversités incontestables tant au niveau des produits fabriqués, que des contraintes techniques et des conditions de travail.

Cass. Soc. 2 octobre 2001 – Bull. civ. V, n° 296

Notion de groupe

Un groupe de sociétés, au sens économique et juridique du terme, est composé d'une société dominante et de ses filiales. Peu importe le nombre de salariés employés dans le groupe.

Article L. 2331-6 du Code du travail

L'instauration d'un comité de groupe n'est cependant obligatoire que dans les groupes où l'entreprise dominante a établi son siège social sur le territoire français.

L'entreprise dominante doit être établie sur le territoire français.

Est l'entreprise dominante, au sein d'un groupe celle qui exerce un contrôle sur les autres entreprises, dans des conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10% du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

Ne sont pas considérées comme entreprises dominantes, les entreprises mentionnées aux points a et c du paragraphe 5 de l'article 3 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

Article L. 2331-4 du Code du travail

Les réseaux bancaires comportant un organe central, au sens des articles L. 511-30 et L. 511-31 du Code monétaire et financier relatifs à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, constituent un comité de groupe quand cet organe central n'est pas un établissement public. L'organe central est considéré comme l'entreprise dominante.

Article L. 2331-5 du Code du travail

Notion d'entreprise ou de groupe de dimension communautaire

On entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise ou l'organisme :

- qui emploie mille salariés et plus ;
- dans les États membres de la Communauté européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne ;
- et dans les autres États membres de l'Espace économique européen non membres de la Communauté européenne ;
- qui comporte au moins un établissement employant cent cinquante salariés et plus dans au moins deux de ces États.

Article L. 2341-1 du Code du travail

On entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire, le groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, satisfaisant aux conditions d'effectifs et d'activité précitées et comportant au moins une entreprise employant cent cinquante salariés et plus dans au moins deux des États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace Économique Européen.

Les règles spécifiques aux accords d'entreprise et de groupe s'appliquent :

- à l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante est situé en France ;
- à l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire ;
- à celle dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante se trouve dans un État non situé dans l'Espace Économique Européen ;
- à celle qui a désigné un représentant en France ;
- à l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire ;
- à dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante se trouve dans un État non situé dans l'Espace Économique Européen ;

- qui n'a pas procédé à la désignation d'un représentant dans aucun de ces États, et dont l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés ;
- au sein de ces États est situé en France.

Article L. 2341-3 du Code du travail

THÈMES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Comme tout accord collectif, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe peuvent traiter un ou plusieurs des thèmes généraux de la négociation collective :

- conditions d'emploi et de travail des salariés ;
 - durée et aménagement du temps de travail,
 - gestion des absences,
 - gestion 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,
 - gestion 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.

Une loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes » renforce les obligations de négociation collective sur la thématique de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans tous les domaines précités.

Ces dispositions législatives précisent notamment l'obligation de tendre vers l'égalité hommes/femmes, qu'il s'agisse de négociations annuelles, triennales ou quinquennales.

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

THÈME SOLICITE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Comme les autres catégories d'accords collectifs de travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe 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 présents dans l'entreprise, l'établissement ou le groupe que la négociation collective peut, à ce niveau, être engagée.

Violences au travail

Parmi les thématiques actuelles, celle des violences au travail fait l'objet de beaucoup d'attention tant par le législateur que par les partenaires sociaux. Le handicap et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est également d'actualité.

Pour les violences au travail, plusieurs accords nationaux interprofessionnels ont définis les comportements violents. Ce sont ceux :

- d'ordre physique, psychologique ou sexuel,
- commis par un ou plusieurs individus, employeurs, salariés, et même tiers à l'entreprise,
- ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne,
- affectant la santé, la sécurité ou l'environnement social de la victime,

Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu à toutes les entreprises par arrêté du 23 avril 2009 – JO du 6 mai 2009

L'environnement de travail où se produit la violence concerne toutes les relations professionnelles et tout mode de fonctionnement d'une entreprise : méthodes de management, relations avec la clientèle, interventions d'entreprises d'extérieures, manque de communication interne, organisation des tâches et du temps de travail.

L'accord va dans le sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui reconnaît qu'une méthode de gestion puisse caractériser un agissement constitutif de harcèlement moral.

Cass. Soc. 10 novembre 2009 – n°07-45.321

Plus précisément, l'accord retient la définition de la violence telle qu'issue des travaux du Bureau International du Travail (BIT) : « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ».

Les partenaires sociaux sont invités à décliner ces accords cadres au niveau de l'entreprise, du groupe ou de l'établissement, afin d'adapter les mesures envisagées à l'entreprise, au groupe ou à l'établissement, en fonction des spécificités et contraintes géographiques, professionnelles etc. Les mesures préconisées au niveau national et interprofessionnel relèvent de la prévention, de l'amélioration des situations de travail et de gestion de crise.

Bien évidemment, les violences au travail, les discriminations, le stress peuvent être intégrés à des thèmes plus larges comme les conditions de travail, dans le cadre d'une négociation obligatoire en entreprise. Mais, les partenaires sociaux peuvent également solliciter une négociation spécifique sur la thématique des violences au travail. La lutte contre les causes et les conséquences du stress et des violences au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, ou par une politique distincte qui implique des actions de prévention et des actions correctives et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress et de violence identifiés. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles doivent faire l'objet d'un réexamen périodique afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur les situations de stress ou de violence tel qu'il ressort des indicateurs, pour déterminer s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Exemple de mesures d'identification des facteurs de stress

L'accord de 2008 sur le stress au travail recommande des mesures relatives à l'identification du stress, sa prévention et la gestion post-act.

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 par les responsables hiérarchiques*
 - *...*
- *les conditions et l'environnement de travail, notamment l'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*
 - *...*
- *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.*

Exemples de mesures pour gérer et prévenir le stress

- *des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail,*
- *celles destinées à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes,*
- *celles ayant pour objet de donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail,*
- *celles qui permettent d'assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail,*
- *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.*

Exemples de mesures préconisées pour la prévention et la gestion des violences au travail

- *charte de bonne conduite ou de référence ;*
- *méthodologie de traitement des plaintes de salariés, respectant les principes minimaux suivants : le respect de la confidentialité et de l'anonymat, le déclenchement rapide d'une enquête interne, une rédaction détaillée et étayée de la plainte, la mise en place de relais extérieurs, via la médecine du travail notamment ;*
- *procédure de médiation en cas de harcèlement : soit avec un membre du personnel désigné d'un commun accord par les 2 parties, choisi selon des critères liés à l'impartialité préalablement définis ;*
- *des formations sur la prévention du harcèlement ou des violences au travail dispensées aux responsables hiérarchiques de l'entreprise, notamment en lien avec les services de santé au travail ;*
- *sanctions et procédure disciplinaires à l'encontre des salariés auteurs de violence, ainsi qu'à l'égard des « fausses-victimes » ;*
- *etc.*

THÈMES DE NEGOCIATION OBLIGATOIRE

Au niveau de l'entreprise, la négociation est obligatoire sur les thèmes suivants, selon les périodicités suivantes :

- négociation annuelle obligatoire sur :
 - égalité professionnelle entre hommes et femmes,
 - salaires,
 - durée du travail,
 - régime de prévoyance maladie,
 - intéressement, participation et épargne salariale,
 - travailleurs handicapés ;
- négociation triennale obligatoire sur :
 - gestion prévisionnelle des emplois,
 - prévention des conséquences des mutations économiques.

Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

De manière plus générale, toute négociation obligatoire en entreprise prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L. 2242-6 du Code du travail

La négociation annuelle porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi ;

- les conditions d'accès à la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ou la vie personnelle ;
- la mixité des emplois.

☞ *Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est ensuite portée à trois ans. Mais la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes demeure suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.*

En l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Article L. 2242-6 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée entre hommes et femmes, en matière d'emploi et de formation dans l'entreprise, prévu par l'article L. 2323-57 du Code du travail, et à destination du comité d'entreprise. Il est complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise, contenus dans la base de données économiques et sociales également remise au comité d'entreprise et de toute information qui paraît utile aux négociateurs.

Le rapport en question est celui présenté par l'employeur, dans les entreprises de plus de 300 salariés, au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Article L. 2242-5 du Code du travail

Il comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière :

- d'embauche ;
- de formation ;
- de promotion professionnelle ;
- de qualification ;
- de classification ;
- de conditions de travail ;
- de rémunération effective ;
- d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article L. 2323-57 du Code du travail

Il recense :

- les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- les objectifs prévus pour l'année à venir ;
- la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ;
- l'évaluation de leur coût.

Article L. 2323-57 du Code du travail

Ce rapport est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, parmi lesquels :

Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi

- effectifs : (Données chiffrées par sexe) ;
- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD),
- âge moyen par catégorie professionnelle ;

- durée et organisation du travail : (Données chiffrées par sexe) ;
 - répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel),
 - répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

- données sur les congés : (Données chiffrées par sexe) ;
 - répartition par catégorie professionnelle,
 - selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

- données sur les embauches et les départs : (Données chiffrées par sexe) ;
 - répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail,
 - répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

- positionnement dans l'entreprise : (Données chiffrées par sexe) ;
 - répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

- promotion : (Données chiffrées par sexe) ;
 - nombre de promotions par catégorie professionnelle,
 - durée moyenne entre deux promotions.

- ancienneté : (Données chiffrées par sexe) ;
 - ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle,
 - ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

- 2° rémunérations (Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle)
 - éventail des rémunérations ;
 - rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
 - nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

- 3° Formation (Données chiffrées par sexe)
 - répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
 - répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

- 4° Conditions de travail
 - répartition par poste de travail selon :
 - l'exposition à des risques professionnels,
 - la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés

- existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
- données chiffrées par catégorie professionnelle ;
- nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise

- existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
- données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :
 - nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi,
 - nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- services de proximité :
 - participation de l'entreprise et des représentants du personnel aux modes d'accueil de la petite enfance,
 - évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- ou les métiers repères ;
- ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui relatif aux ouvriers, employés, cadres et emplois intermédiaires.

Article D. 2323-12 du Code du travail

Négociation annuelle sur les salaires et la durée du travail

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés.

Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Article L. 2242-8 du Code du travail

La négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment :

- du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ;

- des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Article L. 2242-9 du Code du travail

La négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs habilitées à participer à la négociation collective.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette obligation annuelle de négocier, l'employeur est tenu de communiquer aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des mêmes organisations syndicales et associations d'employeurs.

Article L. 2242-9-1 du Code du travail

☞ *La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À défaut d'initiative de la partie patronale, cette négociation doit s'engager dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.*

Si la conclusion d'un accord au terme de la négociation annuelle sur l'égalité hommes/femmes renvoie la périodicité de négociation obligatoire à 3 ans sur cette thématique, la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes demeure suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Article L. 2242-7 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs font l'objet de formalités particulières de dépôt, dans la mesure où ils ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L. 2242-10 du Code du travail

Négociation annuelle sur la prévoyance maladie

Lorsque les salariés ne sont pas déjà couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles, légales, prévues à l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème. Il doit s'agir de garantir un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du Code rural, la négociation porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale.

Article L. 2242-11 du Code du travail modifié par Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 – JO du 14 juin

Négociation annuelle sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale

Lorsque les salariés ne sont pas déjà couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche professionnelle comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année, une négociation à cette fin.

L'employeur engage également chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 du Code du travail et à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13 du même Code. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs.

Article L. 2242-12 du Code du travail

Négociation annuelle sur les travailleurs handicapés

L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Article L. 2242-13 du Code du travail

La négociation porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Article L. 2242-14 du Code du travail

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail.

Négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention relative aux mutations économiques

Cette obligation de négociation triennale s'impose seulement :

- dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus,
- dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

Article L. 2242-15 du Code du travail

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de cette négociation triennale les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négociation précédentes.

Article L. 2242-18 du Code du travail

Dans ces entreprises et groupes, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de :
 - abondement du compte personnel de formation,
 - validation des acquis de l'expérience,
 - bilan de compétences,
 - accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;

- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord. A l'issue de la négociation et à défaut d'accord, le comité d'entreprise est consulté sur ces matières.

Article L. 2242-15 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

La négociation peut également porter (mais ce n'est pas obligatoire) :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus :
 - sur la situation économique et financière de l'entreprise,
 - sur les propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi L'accord peut organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein des entreprises,
 - sur l'éventuel plan de sauvegarde de l'emploi ;
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

Articles L. 2242-16, L. 1233-21 et L. 1233-22 du Code du travail

☞ *Les indemnités de départ volontaire, versées dans le cadre de l'accord collectif ainsi négocié, sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, peuvent bénéficier des exonérations fiscales prévues au 5° du 1 de l'article 80 duodecimes du Code général des impôts. Plusieurs conditions doivent toutefois être remplies :*

- l'autorité administrative ne s'est pas opposée à la qualification d'emplois menacés retenue par l'accord collectif ;
- le salarié dont le contrat de travail est rompu occupait effectivement un emploi classé dans une catégorie d'emplois menacés définie par l'accord collectif et a retrouvé un emploi stable à la date de la rupture de son contrat de travail ;
- un comité de suivi a été mis en place par l'accord collectif et ce comité a reconnu la stabilité de l'emploi de reclassement mentionné au 2°.

Article L. 2242-17 du Code du travail

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, ainsi que dans les entreprises ou groupes à dimension communautaire, employant ensemble trois cents salariés et plus, la négociation porte également :

- sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle ;
- sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
- sur le contrat de génération, l'accord ainsi conclu ouvrant alors droit à l'aide financière de l'État.

Articles L. 2242-19 et L. 2242-20 du Code du travail modifiés par Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013

MODALITÉS DE NEGOCIATION

PARTENAIRES SOCIAUX

De façon générale, les accords collectifs 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^{er} 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

☞ Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe peuvent être négociés et conclus en l'absence d'organisation syndicale représentative de salariés dans la mesure où la loi permet aux représentants du personnel (comité d'entreprise et délégués du personnel) ou à des salariés spécialement mandatés de participer à la négociation collective à ce niveau. Cette possibilité de conclure des accords collectifs dits « atypiques » n'est pas ouverte aux autres niveaux de négociation (interprofessionnel ou de branche professionnelle).

Accords d'entreprise et d'établissement

Les accords négociés et conclus au niveau de l'entreprise font donc intervenir ;

- l'employeur ou le chef d'entreprise d'une part ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives à ce niveau, d'autre part ;
- à défaut le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ;
- et à défaut de représentation du personnel dans l'entreprise, un ou plusieurs salariés mandatés par un syndicat.

Pour la conclusion d'accords d'établissement, les partenaires sociaux sont :

- le chef d'établissement, qui a reçu délégation de pouvoir de la part de l'employeur pour participer à la négociation collective spécifique à l'établissement ;
- les syndicats représentatifs dans l'établissement ;
- à défaut le comité d'établissement ou les délégués du personnel de cet établissement ;
- et à défaut de représentation du personnel dans l'entreprise, un ou plusieurs salariés mandatés par un syndicat.

Article L. 2232-16 du Code du travail

Accords de groupe

La convention ou l'accord de groupe est négocié et conclu entre :

- d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord ;
- d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord.

Article L. 2232-31 du Code du travail

Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe.

Article L. 2232-32 du Code du travail

CONDITIONS DE FORME GÉNÉRALES

L'accord d'entreprise ou d'établissement 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

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE, D'ÉTABLISSEMENT ET DE GROUPE

Entreprises ou établissements pourvus d'un ou plusieurs délégués syndicaux

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement 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. 2232-12 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 dans l'entreprise ou l'établissement

Au sein de l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères légaux 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'audience établie au niveau de l'entreprise, voire de l'établissement, aux dernières élections professionnelles ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Article L. 2121-1-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août et par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

☞ Une 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, qui sont les mêmes que ceux applicables aux syndicats salariés.

Articles L. 2151-1 et suivants du Code du travail

Mesure de l'audience au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

Les organisations syndicales de salariés représentatives sont habilitées à négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement si elles ont recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.

Peu importe le nombre de votants.

Article L. 2232-12 du Code du travail

Absence d'opposition majoritaire

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.

Peu importe le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans les conditions suivantes :

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

Articles L. 2231-8 et L. 2232-12 du Code du travail

Délégués syndicaux participants à la négociation

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentées. À défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Article L. 2232-17 du Code du travail

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale.

Article L. 2232-18 du Code du travail

Lorsqu'une entreprise emploie soit dans ses locaux, soit dans un chantier dont elle assume la direction en tant qu'entreprise générale, des travailleurs appartenant à une ou plusieurs entreprises extérieures, les délégués syndicaux des organisations représentatives dans ces entreprises sont, à leur demande, entendus lors des négociations.

Article L. 2232-19 du Code du travail

L'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement sont fixés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 2242-1 et suivants relatives à la négociation annuelle obligatoire en entreprise.

Article L. 2232-20 du Code du travail

En cas de carence aux élections professionnelles

En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, l'accord d'entreprise ou d'établissement peut être négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale.

En effet, lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale, désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

Article L. 2143-23 du Code du travail

La validité de cet accord négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée :

- à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans le cadre d'une consultation organisée à cet effet ;
- au respect des principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Article L. 2232-14 du Code du travail

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés ainsi que les conditions de validité des accords sont les suivantes :

- la consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;
- le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. En cas d'accord conclu avec un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Article D. 2232-2 du Code du travail

Les modalités d'organisation de la consultation prévoient :

- les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;
- le texte de la question soumise au vote des salariés.

Article D. 2232-3 du Code du travail

Les salariés sont informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Article D. 2232-4 du Code du travail

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans des délais de :

- 3 jours à compter de la publication des listes électorales, pour les contestations relatives à l'électorat ;
- 15 jours suivant la consultation, pour les contestations tenant à la régularité de celle-ci.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Articles R. 2232-5 et R. 2324-24 du Code du travail

Cas particuliers d'accord intéressant une seule catégorie professionnelle

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 la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée :

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ;
- ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel,
- quel que soit le nombre de votants.
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ;
- ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections ;
- quel que soit le nombre de votants.

Article L. 2232-13 du Code du travail

Entreprises dépourvues de délégués syndicaux

☞ *Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi du 20 août 2008 jusqu'au 31 décembre 2009. Les explications qui suivent sur les négociations avec les représentants du personnel ou un salarié mandaté par un syndicat sont donc applicables pour les négociations engagées à compter du 1er janvier 2010.*

Les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

Sous réserve qu'une telle faculté soit prévue par une convention de branche ou un accord professionnel étendu, les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent déroger aux règles de conclusion et de négociation applicables aux entreprises pourvues de délégué syndical.

Article L. 2232-21 du Code du travail

La convention de branche ou l'accord professionnel doit d'abord avoir fait l'objet d'une extension. L'extension d'un accord professionnel consiste à rendre obligatoires les stipulations de celui-ci pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cet accord, alors même que certaines des entreprises concernées ne sont ni signataires de cet accord, ni adhérentes d'une organisation signataire.

L'extension prend effet par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.

Article L. 2261-15 du Code du travail

La convention de branche ou l'accord professionnel étendu détermine ensuite :

- les thèmes ouverts à la négociation dérogatoire ;
- les conditions d'exercice du mandat des salariés mandatés par les organisations syndicales intéressées ;
- les modalités de suivi des accords par l'observatoire paritaire de branche de la négociation ;
- les conditions de majorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié.

Article L. 2232-22 du Code du travail

La convention de branche ou l'accord professionnel étendu peut ainsi prévoir que les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail. Mais cette possibilité n'est ouverte qu'en l'absence :

- de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement ;
- et de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi négociés n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur approbation par une commission paritaire nationale de branche, dont les modalités de fonctionnement sont prévues par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Article L. 2232-23 du Code du travail

L'accord d'entreprise ou d'établissement alors conclu obéit à des formalités de dépôt particulières : il ne peut notamment être déposé auprès de la DIRECCTE (pour les accords dans le secteur agricole) qu'accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente. Cette commission peut également se voir confier le suivi de son application.

Article L. 2232-24 du Code du travail

Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés

La convention de branche ou l'accord professionnel étendu susmentionné peut également prévoir la possibilité de conclure des accords d'entreprise ou d'établissement par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national.

Cette faculté est ouverte seulement dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence y a établi l'absence de représentants élus du personnel.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national doivent être informées au niveau départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Article L. 2232-25 du Code du travail

Ne peuvent être mandatés les salariés qui :

- peuvent être assimilés à l'employeur, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent ;
- sont apparentés à l'employeur tels son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ses ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré.

Articles L. 2232-26 et L. 2324-15 du Code du travail

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Article L. 2232-27 du Code du travail

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés ainsi que les conditions de validité des accords sont les suivantes :

- la consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;
- le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. En cas d'accord conclu avec un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Article D. 2232-2 du Code du travail

Les modalités d'organisation de la consultation prévoient :

- les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;
- le texte de la question soumise au vote des salariés.

Article D. 2232-3 du Code du travail

Les salariés sont informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Article D. 2232-4 du Code du travail

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans des délais de :

- 3 jours à compter de la publication des listes électorales, pour les contestations relatives à l'électorat ;
- 15 jours suivant la consultation, pour les contestations tenant à la régularité de celle-ci.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Articles R. 2232-5 et R. 2324-24 du Code du travail

Par ailleurs, l'accord d'entreprise ou d'établissement signé par le salarié mandaté ne peut entrer en application qu'après avoir fait l'objet d'un dépôt.

Article L. 2232-28 du Code du travail

Règles identiques de négociation

La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

Article L. 2232-27-1 du Code du travail

Validité des accords de groupe

La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord ;
- au moins 30% des suffrages exprimés,
- au premier tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.
- quel que soit le nombre de votants,
- et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli ;
- dans le même périmètre,
- la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections,
- quel que soit le nombre de votants,
- l'opposition étant exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord.

Article L. 2232-34 du Code du travail

MODALITÉS SPÉCIFIQUES A LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE

Dans le cadre de la négociation annuelle

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur certaines matières comme l'égalité hommes-femmes, les salaires et la durée du travail, la prévoyance collective...

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les 15 jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle.

Article L. 2242-1 du Code du travail

Lors de la première réunion sont précisés :

- le lieu et le calendrier des réunions ;
- les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières objets de la négociation, et la date de cette remise. Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes compte tenu de la dernière mise à jour des données prévues dans les rapports annuels remis au comité d'entreprise. Elles font apparaître les raisons de ces situations.

Article L. 2242-2 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

Article L. 2242-3 du Code du travail

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article L. 2242-4 du Code du travail

La négociation annuelle obligatoire est engagée sur la base de rapports et d'indicateurs propres à chaque matière objet de la négociation.

Exemple

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail.

Article L. 2242-14 du Code du travail

Lorsqu'un accord remplissant les objectifs fixés dans le cadre de la négociation annuelle est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans dans les 2 domaines suivants seulement :

- égalité hommes/femmes ;
- insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Articles L. 2242-5 et L. 2242-13 du Code du travail

La négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation annuelle de négocier, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Dans les entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, la négociation sur le régime de prévoyance maladie peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Article L. 2242-11 du Code du travail

Négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Article L. 2242-15 du Code du travail

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de cette négociation triennale, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négocier.

Article L. 2242-18 du Code du travail

Cette négociation peut également porter sur les projets de licenciement économique de plus de 10 salariés sur 30 jours et sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

Article L. 2242-16 du Code du travail

Dans ce cadre particulier, les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre de l'accord collectif bénéficient d'exonérations fiscales notamment si :

- l'autorité administrative ne s'est pas opposée à la qualification d'emplois menacés retenue par l'accord collectif ;
- un comité de suivi a été mis en place par l'accord collectif et ce comité a reconnu la stabilité de l'emploi de reclassement proposé.

Article L. 2242-17 du Code du travail

L'employeur transmet alors au préfet de département du siège social de l'entreprise l'accord collectif portant sur la qualification des catégories d'emplois menacés. Cette formalité s'applique indépendamment de la formalité de dépôt des accords prévue à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Article D. 2241-3 du Code du travail

Lorsque le préfet estime que la qualification d'emploi menacé retenue par l'accord collectif est insuffisamment fondée sur des éléments objectifs, il peut demander à l'employeur, dans le mois suivant la transmission de l'accord, de lui fournir des éléments complémentaires permettant de justifier cette qualification.

Lorsque l'employeur ne fournit pas d'éléments suffisants dans le mois suivant cette demande, le préfet s'oppose à la qualification d'emploi menacé, pour tout ou partie des emplois qualifiés comme tels par l'accord collectif.

Article D. 2241-4 du Code du travail

L'emploi est qualifié de stable lorsque le salarié dont le contrat est rompu a conclu avec un nouvel employeur, qui ne peut appartenir au même groupe que l'employeur d'origine :

- un contrat de travail à durée indéterminée ;
 - un contrat de travail à durée déterminée de six mois ou plus ;
 - un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire de six mois ou plus ;
- ou lorsqu'il a créé ou repris une entreprise.

Article D. 2241-5 du Code du travail

L'employeur et des représentants des salariés participent au comité de suivi susmentionné. Le préfet assiste aux réunions du comité de suivi.

Le comité de suivi étudie les conditions de mise en œuvre de l'accord collectif. Il valide les projets individuels de reclassement des salariés en s'assurant de leur réalité.

En cas de création ou de reprise d'entreprise, la validation du projet est subordonnée à la constatation de l'exercice de la nouvelle activité et à sa poursuite pendant au moins six mois après la date de création ou de reprise.

Un bilan de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord collectif est transmis au préfet à l'issue de chaque réunion du comité de suivi.

Article D. 2241-6 du Code du travail

Représentativité des organisations patronales

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'allègement 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

FORMALITÉS D'ENTRÉE EN VIGUEUR

NOTIFICATION A TOUS LES PARTENAIRES

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe 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

Comme tout accord collectif de travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe font obligatoirement l'objet d'un dépôt.

Article L. 2231-6 du Code du travail

Dans la mesure où ces accords sont soumis à la procédure d'opposition majoritaire créée par la loi du 20 août 2008, leur dépôt ne peut avoir lieu qu'à l'expiration du délai d'opposition : 8 jours à compter de la notification du texte de l'accord aux autres parties signataires.

Article L. 2231-7 du Code du travail

☞ *Alors que le délai d'opposition est de 15 jours, en présence d'un accord interprofessionnel, d'une convention de branche ou d'un accord professionnel, il est seulement de 8 jours en présence d'un accord d'entreprise, d'établissement, ou de groupe.*

Articles L. 2232-12 et L. 2232-34 du Code du travail

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

Formalités de dépôt communes à tout accord d'entreprise quels que soient les participants

Que l'accord ait été négocié et conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, avec des représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) ou un salarié mandaté par une organisation syndicale, il fait l'objet des mêmes formalités de dépôt.

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

Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article D. 2231-4 du Code du travail

Le service départemental dépositaire des conventions et accords collectifs de travail est celui dans le ressort duquel ils ont été conclus.

Article D. 2231-5 du Code du travail

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

Lorsqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé est assorti de la liste, en trois exemplaires, de ces établissements et de leurs adresses respectives.

Article D. 2231-6 du Code du travail

Le dépôt des conventions et accords est accompagné des pièces suivantes :

- 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 ;
- dans le cas des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :
 - d'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles,
 - d'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles,
 - d'un bordereau de dépôt.

Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique. Un récépissé est délivré au déposant.

Article D. 2231-7 du Code du travail

Accords résultants de la négociation annuelle obligatoire

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs font l'objet de formalités particulières de dépôt, dans la mesure où ils ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L. 2242-10 du Code du travail

En cas d'échec des négociations

Si, au terme de la négociation annuelle, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article L. 2242-4 du Code du travail

INFORMATION DES SALAIRES 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

Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont en principe définies par la convention collective de branche ou par accord professionnel particulier, conclu le cas échéant au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe.

En l'absence de convention ou d'accord, les modalités d'information relatives aux textes conventionnels applicables sont définies par voie réglementaire.

Article L. 2262-5 du Code du travail

Ainsi, 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

DÉPÔT D'UN ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT



Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville

BORDEREAU DE DEPOT D'UN ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

A joindre à tout dépôt d'un accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article D.2231-7 du Code du travail (CERFA N° 13092*02)

1- COORDONNEES DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT

N° SIRET

Raison sociale

Correspondant Téléphone

Adresse

Code Postal Commune

Effectifs (*personnes physiques*) APE (*Activité principale exercée*)

Libellé de la convention collective de branche (principale)

Cadre réservé à l'administration Numéro de Dossier _____ Date de dépôt _____
--

IDCC (Identifiant de la Convention Collective : consultez www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc/)

Délégués syndicaux présents dans l'entreprise ou l'établissement

CFDT CFTC CGC CGT FO Autre(s) Aucun

2- LE TEXTE DEPOSE

Date de signature / / (jj mm aaaa) Date de notification (aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement) / / (jj mm aaaa)

Ce texte est déposé pour :

Un ou plusieurs établissements⁽¹⁾ Un groupe⁽¹⁾ Un groupement inter-entreprises⁽¹⁾

Une entreprise Une UES⁽¹⁾

⁽¹⁾joindre la liste des différents établissements ou entreprises concernés

Ce texte est signé par :

Un ou des délégués syndicaux % de voix recueillies par les signataires aux dernières élections (1^{er} tour CE ou DP) : %

Le Comité d'entreprise⁽²⁾ (ou DUP) % de voix recueillies par les signataires aux dernières élections : %

Le délégué du personnel⁽²⁾ % de voix recueillies par les signataires aux dernières élections : %

⁽²⁾Transmettre le PV de validation de la Commission Paritaire Nationale de Branche (hors épargne salariale)

Un salarié mandaté⁽³⁾ Les salariés⁽⁴⁾ L'employeur seul⁽⁴⁾

(ratification à la majorité des 2/3) (Décision unilatérale)

⁽³⁾Transmettre le PV de consultation du personnel attestant de la majorité des suffrages exprimés

⁽⁴⁾Modalités de conclusion des textes relatifs aux dispositifs d'intéressement, de participation ou de plans d'épargne

Sur quel(s) thème(s) ?
indiquez le(s) différent(s) thème(s) abordé(s)

NAO (*Préciser s'il est conclu dans le cadre d'une négociation obligatoire*)

Cet imprimé doit être adressé à la DDTEFP du lieu de conclusion du texte

Document mis à jour le 1^{er} 21 juillet 2009

PORTÉE DES ACCORDS D'ENTREPRISE, D'ÉTABLISSEMENT OU DE GROUPE

DUREE D'APPLICATION

L'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe 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, le même périmètre d'application et précisant qu'il se substitue au précédent accord.

Quand la convention collective ou l'accord professionnel 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 D'ENTREPRISE, D'ÉTABLISSEMENT OU DE GROUPE DANS LA HIÉRARCHIE DES NORMES

Par rapport à la loi

Un accord d'entreprise, d'établissement ou même de groupe peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Elle 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 considéré comme plus favorable au salarié.

Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés.

Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.

Article L. 2253-1 du Code du travail

Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou 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.

Article L. 2253-2 du Code du travail

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels, dans les matières suivantes :

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

Dans les autres matières, la convention ou l'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'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

Article L. 2253-3 du Code du travail

Sous réserve de respecter les salaires minima et les classifications tels que définis dans les accords de branche ou interprofessionnels, 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 ces mêmes conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise.

Autrement dit, d'une part, l'augmentation de la masse salariale totale doit être au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions ou accords précités pour les salariés concernés, d'autre part, les salaires minima hiérarchiques doivent être respectés.

Article L. 2253-4 du Code du travail

Rapports entre accords de groupe et conventions ou accords de branche professionnelle

La convention ou l'accord de groupe ne peut comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions de branche ou accords professionnels.

Article L. 2232-35 du Code du travail

Par rapport aux contrats de travail

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

Article L. 2254-1 du Code du travail

RENOUVELLEMENT, RÉVISION, DÉNONCIATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE, D'ÉTABLISSEMENT ET DE GROUPE

CONDITIONS POSÉES DANS L'ACCORD LUI-MÊME

La convention ou l'accord prévoit les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel il pourra être renouvelé ou révisé.

Article L. 2222-5 du Code du travail

La convention ou l'accord prévoit 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 D'ENTREPRISE, D'ÉTABLISSEMENT OU DE GROUPE

Procédure

L'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe à durée indéterminée peut être dénoncé par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse dans l'accord, 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 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

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 du secteur professionnel et territorial concerné, 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 la convention ou 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 l'accord entre les autres parties signataires.

Article L. 2261-11 du Code du travail

Lorsque la dénonciation d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe 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

Maintien des avantages individuels acquis

Lorsque l'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises ou des établissements concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de l'accord, à l'expiration de ce délai.

Lorsqu'une stipulation prévoit que l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les dispositions précédentes s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai.

Article L. 2261-13 du Code du travail

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

Lorsque l'application d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe 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, cette convention ou 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.

Lorsque l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais susmentionnés (3 mois + 1 an), les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise ou l'établissement concerné, 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

☞ *En cas de modification dans la structure juridique d'une entreprise, la perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.*

Article L. 2261-14-1 du Code du travail

CONDITIONS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION DES ACCORDS CONCLUS DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÈGUE SYNDICAL PAR UN SALARIÉ MANDATÉ

La révision ou la dénonciation d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical peut effectivement être prévue par l'accord lui-même ou par une convention de branche ou un accord professionnel étendu.

L'acte de révision ou de dénonciation, conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national, doit être approuvé par les salariés.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Article L. 2232-27 du Code du travail

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés sont les suivantes :

- la consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;
- le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. En cas d'accord conclu avec un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Article D. 2232-2 du Code du travail

Les modalités d'organisation de la consultation prévoient :

- les modalités d'information des salariés sur le texte de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;
- le texte de la question soumise au vote des salariés.

Article D. 2232-3 du Code du travail

Les salariés sont informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Article D. 2232-4 du Code du travail

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans des délais de :

- 3 jours à compter de la publication des listes électorales, pour les contestations relatives à l'électorat ;
- 15 jours suivant la consultation, pour les contestations tenant à la régularité de celle-ci.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Articles R. 2232-5 et R. 2324-24 du Code du travail

Par ailleurs, l'accord de révision ou l'acte de dénonciation, signé par le salarié mandaté, ne peut entrer en application qu'après avoir fait l'objet d'un dépôt.

Article L. 2232-28 du Code du travail

CIRCULAIRE DU 19 AVRIL 2007 CONCERNANT L'APPLICATION DE LA LOI N° 2006-340 DU 23 MARS 2006 RELATIVE A L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**JO du 17 mai 2007****INTRODUCTION**

La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes complète les lois visées en référence et s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle marque une étape importante en matière d'égalité professionnelle en introduisant l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la négociation collective.

Elle répond aux attentes exprimées par les partenaires sociaux dans leur lettre paritaire du 7 juillet 2004 en prévoyant :

- la neutralisation de la période de congé parental d'éducation, de congé de maternité, d'adoption ou de présence parentale au regard des droits ouverts au titre du DIF ;

Article L. 933-1 du code du travail

- la possibilité pour un accord de branche de majorer de 10% le montant de l'allocation de formation lorsqu'un salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. Cette majoration - comme l'allocation elle-même - n'est pas considérée comme du salaire au titre du droit de la sécurité sociale : elle est donc exonérée de cotisations sociales, CSG et CRDS.

La loi dispose que les entreprises et les branches professionnelles sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des « effets de structure » qui concourent aux écarts de rémunération. Des exemples portant sur la mesure et la suppression des écarts de rémunération sont indiqués en annexe, à titre d'illustration.

La loi ouvre des aides financières en faveur de l'égalité professionnelle, introduit le temps partiel dans les négociations collectives et tend à assurer une meilleure prise en compte dans l'entreprise de la question de l'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie personnelle.

Un bilan d'application de ce texte est prévu. Il sera établi à mi-parcours par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, conformément aux dispositions du décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 et à partir notamment du bilan des accords signés dans les branches professionnelles sur la base des informations collectées par la direction générale du travail et, pour les entreprises, sur la base des informations collectées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi). Au vu de ce bilan, une contribution financière assise sur les salaires pourra être exigée des entreprises qui n'auraient pas négocié sur la suppression des écarts de rémunération.

La présente circulaire précise les modalités de mise en œuvre de la loi dans les quatre fiches ci-jointes :

- fiche 1 : l'obligation annuelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010 ;
- fiche 2 : les aides financières de l'État en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- fiche 3 : l'amélioration des droits liés à la « parentalité » ;
- fiche 4 : une meilleure intégration de la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'institutions jouant un rôle important en la matière.

ANNEXE - FICHE 1

L'obligation annuelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base d'un rapport de situation comparée.

L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 19% dans le secteur privé pour les salariés à temps complet (enquête INSEE-DADS 2004 et DARES-PIPS juin 2006). Une étude incluant les salariés à temps partiel chiffre l'écart à 27% en 2000 (Meurs et Ponthieux, 2004). Les écarts de rémunération ayant tendance à stagner depuis plusieurs années, le législateur impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle et de l'entreprise un objectif de suppression de ces écarts à l'horizon 2010.

Les inégalités de rémunération ayant différentes causes tenant à la structure et à la nature des emplois occupés par les femmes et aux discriminations salariales, le législateur n'a pas limité les négociations aux écarts de rémunération non justifiés : les discriminations salariales et également l'ensemble des « effets de structure » concourant aux écarts de rémunération doivent être traités.

Éléments communs à la négociation de branche et d'entreprise

Les entreprises et les branches professionnelles sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations sur les salaires.

Quelle est la procédure à suivre pour la négociation annuelle sur les salaires ?

La négociation doit porter sur les mesures de nature à supprimer les écarts de rémunération à l'horizon 2010.

Elle doit être engagée par la partie patronale une fois par an dans le cadre des négociations sur les salaires. À défaut d'initiative de la partie patronale, la négociation peut être provoquée par la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours suivant sa demande.

Il s'agit d'une obligation de négocier et non d'une obligation de signer un accord. En cas d'échec des négociations, le thème de la suppression des écarts de rémunération devra être de nouveau abordé l'année suivante.

En outre, le législateur a mis l'accent sur le caractère sérieux et loyal que doivent revêtir les négociations. La partie patronale doit avoir communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. Elle doit fournir les éléments permettant d'établir le diagnostic des écarts de rémunération existant, notamment sur la base du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Quels sont les éléments à prendre en compte ?

L'obligation de négocier porte sur les écarts de rémunération au sens de l'article L. 140-2 du Code du travail soit : « Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur à l'occasion de ce dernier. »

Au-delà de la politique salariale, il importe également d'agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise : la politique de recrutement de l'entreprise, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie. Ainsi, la loi invite les partenaires sociaux - en fonction des spécificités propres de leur secteur d'activité - à négocier sur tout le champ de l'égalité professionnelle au travers d'un fil directeur : les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Obligation de négocier dans les branches professionnelles

Quelles sont les nouvelles obligations de négociation collective de branche ?

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires s'accompagne d'une négociation en vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article L. 132-12-3 du Code du travail

La négociation triennale obligatoire sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, qui porte entre autres sur les conditions de travail et d'emploi, doit désormais également traiter des salariés à temps partiel.

Article. L. 132-12 du Code du travail

En effet, 31% des femmes actives sont à temps partiel (82% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes), ce temps partiel, qu'il soit choisi ou subi, s'accompagnant le plus souvent d'un faible niveau de rémunération.

Une convention collective de branche doit comporter obligatoirement une clause sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 pour pouvoir être étendue.

Article L. 133-5 du Code du travail

Sur quelle base est effectué le diagnostic des écarts éventuels de rémunération ?

Le diagnostic repose en premier lieu sur le recueil des données sur les salaires afin d'identifier les écarts, puis établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif, avant d'établir un plan d'actions. Il résulte des éléments figurant dans les deux rapports que doit remettre la partie patronale pour engager la négociation salariale annuelle :

- le rapport portant sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche et sur l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques ;
- le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes qui définit les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi des femmes et des hommes et notamment des salariés à temps partiel sur la base d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité.

Articles L. 132-12, alinéa 6, et L. 132-12-3 du Code du travail

Quelle est la procédure à suivre pour la négociation annuelle sur les salaires ?

L'accord conclu sur la suppression des écarts de rémunération doit faire l'objet, comme tout accord de branche, d'un dépôt auprès de la direction générale du travail (une version papier doit être envoyée à l'adresse suivante : direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 5, et une version électronique doit être envoyée à l'adresse mél suivante : depot.accord@travail.gouv.fr).

Une commission mixte présidée par un représentant de l'État est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail :

- en l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, afin que s'engage ou se poursuive la négociation ;
- ou encore si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

Obligation de négocier dans les entreprises

Quelles sont les nouvelles obligations de négociation collective d'entreprise ?

La loi impose aux entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs (art. L. 132-27 du Code du travail) de traiter, en même temps, chaque année d'ici la fin de l'année 2010 la question de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sauf si un accord est intervenu pour définir et programmer des mesures de suppression des écarts.

Article L. 132-27-2 du Code du travail

En outre, la loi prévoit, pour les mêmes entreprises, l'obligation de négocier annuellement sur des thématiques connexes à celle de l'égalité entre les femmes et les hommes, il s'agit :

- des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- des conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel ;
- de l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Quelle est la procédure à suivre pour la négociation annuelle sur les salaires ?

La loi prévoit que la négociation doit être engagée au niveau de l'entreprise. Elle peut être engagée par établissement ou par groupe d'établissements si aucune organisation syndicale représentative dans l'établissement ou le groupe d'établissement ne s'y oppose.

Cette obligation porte sur tout organisme de droit privé (entreprises, établissements, associations, établissements publics industriels et commerciaux et établissements publics mixtes à la fois industriels et commerciaux et administratifs) pourvu d'un délégué syndical.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur n'est pas soumis à l'obligation annuelle de négocier mais il est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre.

Article L. 132-27 du Code du travail

L'accord conclu sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP en même temps que l'accord sur les salaires. En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, les accords de salaire ne peuvent être enregistrés. Enfin, le refus de négocier sur les thèmes de négociation collective obligatoire peut constituer un délit d'entrave aux fonctions de délégué syndical.

L'enregistrement des accords collectifs d'entreprise relatifs à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'effectue dans l'application « Gestion des accords V 13 » en recensant les accords traitant des salaires hommes-femmes proprement dits mais également les accords traitant de la suppression des écarts de rémunération par d'autres approches (exemples : politique du recrutement sur des postes à plus haute responsabilité, accentuation de l'effort de formation pour les femmes y ayant moins recours...) dès lors que les signataires ont entendu s'inscrire dans le cadre de la loi du 23 mars 2006.

Sur quelle base est effectué le diagnostic des éventuels écarts de rémunération ?

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût. Il présente également des explications sur les mesures envisagées précédemment mais non réalisées.

La loi prévoit que le rapport de situation comparée est obligatoirement transmis à l'inspection du travail avec l'avis du comité d'entreprise. Cette prescription légale se trouve renforcée par l'obligation de négocier sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base de ce rapport.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le rapport de situation comparée doit comprendre des indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de quatre thèmes : les conditions générales d'emploi, les rémunérations, la formation et les conditions de travail (articles L. 432-3-1 et D. 432-1 du Code du travail). Il comprend des données chiffrées par sexe réparties selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification et relatives aux éléments suivants s'agissant de la rémunération :

- l'éventail des rémunérations ;
- la rémunération mensuelle moyenne ;
- le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

La liste de ces indicateurs a été modifiée par le décret n° 2006-1270 du 18 octobre 2006 de manière à traiter également la question de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale autour de trois axes définis après avis des partenaires sociaux :

- les congés liés à l'exercice de la « parentalité » ;
- l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ;
- les services de proximité développés par l'entreprise pour faciliter l'articulation des temps de vie.

Le chef d'entreprise doit également communiquer annuellement au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués. Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel et explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet.

Article L. 212-4-9 du Code du travail

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié dont le contenu n'est pas modifié par la loi du 23 mars 2006.

Articles L. 432-4-2 et R. 432-19 du Code du travail

Toutefois, compte tenu de l'obligation nouvelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération il apparaît pertinent de présenter le même rapport que celui qui prévaut pour les entreprises de 300 salariés au moins.

Il est à noter par ailleurs que dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle qui est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise lors de la présentation par l'employeur du rapport de situation comparée

Article L. 434-7 du Code du travail

ANNEXE À LA FICHE 1 : MESURE ET SUPPRESSION DES ECARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

À titre purement indicatif, il a paru utile de fournir des exemples d'indicateurs d'écart de rémunération pertinents et d'actions pouvant être mises en œuvre afin de résorber les écarts existant.

Quels peuvent être les indicateurs d'écart de rémunération pertinents ?

On peut calculer l'écart salarial moyen selon le sexe à partir du ratio du salaire moyen ou médian des femmes et de celui des hommes. Afin d'avoir une analyse fine des éventuels écarts de rémunération, il convient de le calculer pour chaque coefficient hiérarchique, chaque niveau et chaque catégorie socioprofessionnelle (ou chaque type d'emploi dans l'hypothèse d'une grille de classification à critère classant avec des emplois repères).

L'indicateur présentant la part des femmes dans chaque type d'emploi est également fondamental. En effet, le fait que les femmes se retrouvent fortement représentées dans les professions considérées comme peu qualifiées est un facteur pouvant expliquer une partie de l'écart salarial éventuel. Il existe une étroite correspondance entre prédominance féminine (dans des emplois considérés d'une manière stéréotypée comme moins ardu) et bas salaire. Différentes formes d'inégalité peuvent être en cause :

- celle qui résulte d'un écart salarial pour un même emploi, par exemple un informaticien et une informaticienne ayant les mêmes diplômes, années de service et responsabilités : elle relève du principe du salaire égal pour un travail égal. Cette discrimination accompagne encore aujourd'hui l'entrée des femmes dans certaines professions traditionnellement masculines et il est important de développer des moyens d'intervention pour enrayer son développement ;
- celle qui ressort de l'enclavement des femmes dans les professions les moins bien rémunérées. En effet, la tendance à la ségrégation professionnelle selon le sexe est loin d'avoir disparu et les femmes restent largement concentrées dans un nombre restreint d'emplois à faible rémunération dans lesquels leur représentation atteint parfois 80 ou 90% (secrétaires, réceptionnistes, vendeuses, caissières, services à la personne...). Les hommes sont aussi fortement représentés mais dans une gamme beaucoup plus large d'emplois ;
- celle qui provient d'une tendance à un cantonnement des femmes dans les plus bas niveaux de qualification.

Il convient donc d'identifier les catégories d'emploi à prédominance féminine et celles à prédominance masculine et de les évaluer en fonction notamment des qualifications requises, du niveau de responsabilité, des efforts nécessaires pour l'exercer et des conditions de travail...).

Par ailleurs, au niveau de l'entreprise, il peut être utile de se poser les questions suivantes :

- le système de rémunération est-il discriminatoire en raison du type de contrat ou du nombre d'heures de travail ? ;
- les critères de classification des salariés sur l'échelle salariale sont-ils non sexistes ? ;
- le système de rémunération permet-il de garantir en pratique l'égalité de rémunération ? ;
- les augmentations salariales pour des emplois équivalents sont-elles égales ? ;
- les hommes et les femmes sont-ils également éligibles aux avantages en nature ? Aux autres primes et autres suppléments ? ;
- la rémunération variable est-elle accessible à tous sans distinction basée sur le sexe ?.

L'évaluation peut reposer sur des indicateurs simples tels que les différences salariales selon le sexe à l'intérieur des mêmes niveaux de formation, des mêmes niveaux hiérarchiques comme au sein de la branche, soit des indicateurs approfondis, tels que l'expérience professionnelle effective, les perfectionnements internes ou externes. Une évaluation des activités peut également être utilisée.

Quels types de mesures peuvent être mis en place afin de résorber les écarts éventuels ?

Les partenaires sociaux doivent dégager en commun un diagnostic de la situation de l'égalité salariale femme-homme dans la branche, mais aussi programmer des mesures destinées à résorber ces écarts éventuels selon un échéancier déterminé, parmi lesquelles on peut citer à titre indicatif :

Afin de corriger la sous-évaluation qui caractérise souvent les emplois occupés en majorité par des femmes et de les rémunérer à leur juste valeur, la grille de classification peut-être modifiée et vidée des stéréotypes et préjugés à l'égard des exigences des emplois occupés en majorité par des femmes. Les échelles salariales étant souvent plus longues pour les « emplois féminins » par rapport aux « emplois masculins », le temps requis pour atteindre un certain niveau de salaire est beaucoup plus long pour les femmes que pour les hommes (mesure préconisée par l'article 13.2 de l'ANI du 1^{er} mars 2004).

Une campagne de formation continue s'adressant à certains publics prioritaires (catégories de personnel féminin accédant moins que les salariés masculins et les jeunes à la formation professionnelle) ou la création de passerelles de progression peut permettre à certaines femmes de progresser sur l'échelle des salaires. En effet, les écarts de rémunération encore faibles à l'embauche ont tendance à s'accroître au cours d'une carrière notamment en raison de différences de responsabilités ou d'accès à des postes de dirigeants.

Comme le souligne le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), dans son rapport de synthèse périodique portant sur les évolutions constatées dans ce domaine de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, « le temps de travail, et surtout le temps partiel, plus fréquent chez les femmes, explique 12% d'écart entre les salaires féminins et masculins ». Notamment pour certaines activités où le recours à temps partiel est massif (caisses, services, personnel de nettoyage, d'accueil, de services à la personne ou à la clientèle), la réduction des écarts salariaux peut passer par des mesures visant à réduire le temps partiel subi (qui concernerait 30% des salariés à temps partiel) et à permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle :

- rappeler l'obligation prévue par l'article L. 212-4-9 du Code du travail sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein ;
- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisi ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité / coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnelle et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en favorisant certains types d'organisation du travail permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts ;
- étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit ou ayant des enfants à charge devant être gardés ;
- prendre en compte pour l'organisation des stages de formation les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (ingénieurs, cadres supérieurs, informaticiens, électriciens) afin de faciliter l'accès des femmes à des professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires. Une telle mesure peut avoir pour effet indirect de réduire une partie de l'écart de rémunération.

Veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômés des filières concernées.

Rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec des obligations familiales des salariés : amélioration de l'organisation du travail tout en limitant les dépassements d'horaires notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions dans leur durée, réduction des cas où l'entreprise a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pour lesquelles les salariés ne peuvent rentrer chez eux...

