

Article 1 (première ordonnance)

Article L.2232-5-1 nouveau :

« La branche a pour missions :

1° de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les **matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles.**

2° de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application. »

Ancien Article L2232-5-1

Créé par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 24 \(V\)](#)

La branche a pour missions :

1° De définir, **par la négociation**, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, **notamment en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre Ier de la quatrième partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 ;**

2° De définir, **par la négociation**, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;

3° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Article L.2232-11 nouveau :

« La présente section détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise et dans le groupe.

Sauf disposition contraire, les termes « convention d'entreprise » désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement.»

Ancien Article L2232-11

La présente section détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise et dans le groupe.

Article L.2253-1 nouveau :

« La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

1° Les salaires minima **hiérarchiques** ;

2° Les classifications ;

3° La mutualisation des fonds de **financement du paritarisme** ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale » ;

6° Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L.1242-8, L.1242-13, L.1244-3, L.1251-12, L.1251-35 et L.1251-36 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L.1223-8 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° **Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnés à l'article L. 1221-21 du code du travail.**

11° **Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.**

« Dans les matières énumérées au 1° à 11°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, **sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes** ».

Ancien Article L2253-1

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.2253-2 nouveau :

« Dans les matières suivantes, **lorsque la convention de branche le stipule expressément**, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention **sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes** :

- 1° la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4° les primes pour travaux dangereux ou insalubres. »

Ancien Article L2253-2

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 négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence.

Article L.2253-3 nouveau :

« Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L.2253-1 et L. 2253.2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche **prévalent** sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique. »

Ancien Article L2253-3

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 24 \(V\)](#)

En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article [L. 912-1](#) du code de la sécurité sociale, de **prévention de la pénibilité** prévue au titre VI du livre Ier de la quatrième partie, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article [L. 2241-3](#) et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, 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 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 2

Article L.2261-19 nouveau :

« Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article [L. 2232-9](#).

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

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition, dans les conditions prévues à l'article [L. 2231-8](#), d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou justifier des motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations. »

Ancien Article L2261-19

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 24 \(V\)](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 35 \(V\)](#)

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article [L. 2232-9](#).

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

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition, dans les conditions prévues à l'article [L. 2231-8](#), d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.

Article 3

Article L.2254-2 nouveau :

« I. – Afin de répondre aux **nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise** ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- **aménager** la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

II. - L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

2° les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

- les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
- les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place notamment un dispositif d'aménagement du temps du travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

III - Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail **et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.**

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV - Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur **à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise** sur l'existence et le contenu de l'accord.

V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, **ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique** et repose sur une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L.1233-11 à L.1233-15 applicables aux licenciements individuels pour motif économique ainsi qu'aux articles L.1234-1 à L.1234-11 et L.1234-14, L.1234-19 et L.1234-20.

VI. - Le salarié peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. L'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et modalités définies par décret. »

Ancien Article L2254-2

Créé par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 22](#)

I.-Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord mentionné au premier alinéa du présent I, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

L'accord mentionné au même premier alinéa comporte un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. Par dérogation au second alinéa de l'article [L. 2222-3-3](#), l'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord.

L'accord mentionné au premier alinéa du présent I ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, cet accord peut être négocié et conclu par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues aux articles [L. 2232-21](#) et [L. 2232-21-1](#) ou, à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article [L. 2232-24](#).

II.-Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article. Ce refus doit être écrit.

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au même premier alinéa, ce licenciement repose sur un **motif spécifique** qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles [L. 1233-11](#) à [L. 1233-15](#) applicables au licenciement individuel pour motif économique ainsi qu'aux articles [L. 1234-1](#) à [L. 1234-20](#). La lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement.

L'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable, le bénéfice du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 à chaque salarié dont il envisage le licenciement. Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié par écrit du motif spécifique mentionné au deuxième alinéa du présent II et sur lequel repose la rupture en cas d'acceptation par celui-ci du dispositif d'accompagnement.

L'adhésion du salarié au parcours d'accompagnement personnalisé mentionné à l'article L. 2254-3 emporte rupture du contrat de travail.

Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article [L. 1234-9](#) et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur mentionné à l'article [L. 2254-6](#).

Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

Un décret définit les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur mentionnée au troisième alinéa du présent II ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié adhère au parcours d'accompagnement personnalisé.

III.-L'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article précise :

1° Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur

vie personnelle ou familiale ;

2° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée.

L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

-les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

-les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

Afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus ou les salariés mandatés mentionnés au dernier alinéa du I, un expert-comptable peut être mandaté :

a) Par le comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article [L. 2325-35](#) ;

b) Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise :

-par les délégués syndicaux ;

-à défaut, par les représentants élus mandatés ;

-à défaut, par les salariés mandatés.

Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur.

Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée à l'avant-dernier alinéa du I du présent article et les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant, leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail.

IV.-Par dérogation au premier alinéa de l'article [L. 2222-4](#), l'accord est conclu pour une durée déterminée. A défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

V.-Un bilan de l'application de l'accord est effectué chaque année par les signataires de l'accord.

La section III du chapitre II du titre II du livre deuxième de la première partie du présent code (modification contrat de travail suite à accord de réduction du temps de travail), **les articles L. 2242-17 à L. 2242-19** (accord de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise), **L. 2254-3 à L. 2254-6** (dispositif d'accompagnement type CSP en cas de refus accord de maintien ou développement de l'emploi), **ainsi que le chapitre V du titre II du livre premier de la cinquième partie du présent code** (accords de maintien dans l'emploi) sont abrogés.

Article L.2323-15 nouveau :

« La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

Cette consultation porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord mentionné à l'article [L. 2254-2](#). »

Ancien Article L2323-15

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 22](#)

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

Cette consultation porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord **conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi** mentionné à l'article [L. 2254-2](#).

Article L.3132-25-3 nouveau :

« I. Les autorisations prévues à l'article [L. 3132-20](#) sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

II.-Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, prévue aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, les établissements doivent être couverts soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial.

Les accords collectifs de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement et les accords territoriaux prévoient une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche.

L'accord mentionné au premier alinéa du présent II fixe les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Il prévoit également les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical. Le présent alinéa s'applique également aux établissements autres que ceux mentionnés à l'article [L. 3132-12](#) pour leurs salariés qui travaillent dans la surface de vente d'un établissement situé dans l'une des zones mentionnées aux articles L. 3132-24, L. 3132-25 et L. 3132-25-1 ou dans l'une des gares mentionnées à l'article L. 3132-25-6.

L'accord fixe les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical.

Dans les établissements de moins de onze salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, la faculté mentionnée au premier alinéa du présent II est ouverte après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les mesures prévues au titre des deuxième à quatrième alinéas et approbation de la majorité d'entre eux.

En cas de franchissement du seuil de onze salariés mentionné au cinquième alinéa, le premier alinéa est applicable à compter de la troisième année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'établissement employé dans la zone atteint ce seuil.

III.-Dans les cas prévus aux I et II du présent article, l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur prise en application de l'article L. 3132-20 fixent les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical. »

Ancien Article L3132-25-3

Modifié par [LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 246 \(V\)](#)

I.-Les autorisations prévues à l'article [L. 3132-20](#) sont accordées au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

En l'absence d'accord collectif applicable, les autorisations sont accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés par cette dérogation au repos dominical. La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Lorsqu'un accord collectif est régulièrement négocié postérieurement à la décision unilatérale prise sur le fondement de l'alinéa précédent, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place des contreparties prévues par cette décision.

II.-Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, prévue aux articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, les établissements doivent être couverts soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial, **soit par un accord conclu dans les conditions mentionnées aux II à IV de l'article L. 5125-4.**

Les accords collectifs de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement et les accords territoriaux prévoient une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogoatoire du travail accompli le dimanche.

L'accord mentionné au premier alinéa du présent II fixe les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées. Il prévoit également les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical. Le présent alinéa s'applique également aux établissements autres que ceux mentionnés à l'article [L. 3132-12](#) pour leurs salariés qui travaillent dans la surface de vente d'un établissement situé dans l'une des zones mentionnées aux articles L. 3132-24, L. 3132-25 et L. 3132-25-1 ou dans l'une des gares mentionnées à l'article L. 3132-25-6.

L'accord fixe les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical.

Dans les établissements de moins de onze salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, la faculté mentionnée au premier alinéa du présent II est ouverte après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les mesures prévues au titre des deuxième à quatrième alinéas et approbation de la majorité d'entre eux.

En cas de franchissement du seuil de onze salariés mentionné au cinquième alinéa, le premier alinéa est applicable à compter de la troisième année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'établissement employé dans la zone atteint ce seuil.

III.-Dans les cas prévus aux I et II du présent article, l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur prise en application de l'article L. 3132-20 fixent les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical.

Article L.5544-1 du code des transports nouveau :

« Sauf mention contraire, les [articles L. 3111-2, L. 3121-1 à L. 3121-39, L. 3121-43, L. 3121-48 à L. 3121-52, L. 3121-63, L. 3121-67 à L. 3121-69, L. 3122-1 à L. 3122-24 et L. 3131-1 à L. 3131-3, L. 3162-1 à L. 3162-3, L. 3163-1 à L. 3163-3, L. 3164-1, L. 3171-1, L. 3171-3, L. 3171-4 et L. 4612-16](#) du code du travail ne sont pas applicables aux marins. »

Ancien Article L5544-1 du **code des transports**
Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 \(V\)](#)

Sauf mention contraire, les [articles L. 1222-7, L. 3111-2, L. 3121-1 à L. 3121-39, L. 3121-43, L. 3121-48 à L. 3121-52, L. 3121-63, L. 3121-67 à L. 3121-69, L. 3122-1 à L. 3122-24 et L. 3131-1 à L. 3131-3, L. 3162-1 à L. 3162-3, L. 3163-1 à L. 3163-3, L. 3164-1, L. 3171-1, L. 3171-3, L. 3171-4 et L. 4612-16](#) du code du travail ne sont pas applicables aux marins.

Article 4

Création des articles L.2262-13, 14, 15 du code du travail :

Article L. 2262-13 :

« - Les conventions ou accords collectifs répondant aux règles de validité applicables à la date de conclusion sont présumés négociés et conclus conformément à la loi. Il appartient à celui qui conteste la validité d'une convention ou d'un accord collectif ou le déroulement de la négociation d'apporter la preuve que la convention ou l'accord n'a pas été négocié ou conclu conformément à la loi sauf dispositions légales contraires. »

Article L. 2262-14 :

« - Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter :

« 1° pour les accords d'entreprise, soit de la procédure de notification prévue à l'article L.

2231-5 à destination des organisations disposant d'une section syndicale, soit de la date de publicité de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 pour les salariés.

« 2° pour les accords de branche, de leur date de publicité prévue à l'article L. 2231-5-1 du présent code. Ce délai s'applique sans préjudice des articles L. 1233-24, L. 1235-7 et L. 1235-7-1 du code du travail. »

Article L. 2262-15 :

« - En cas d'annulation judiciaire de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, le juge peut décider s'il apparait que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sans préjudice des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement. »

Article 5

Intitulé modifié

Section 2 : Détermination des thèmes, du **calendrier** et de la méthode de négociation

Section 2 du chapitre II du titre II du livre II de la deuxième partie du code du travail : « Détermination des thèmes, de la **périodicité** et de la méthode de négociation »

Article L.2222-3 nouveau :

« **La convention ou l'accord collectif de travail définit le calendrier des négociations.**

Cette convention ou cet accord prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives. »

Article L2222-3

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 16 \(V\)](#)

Les conventions et accords collectifs de travail prévoient les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Cette convention ou cet accord définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l'ordre du jour.

En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-8, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action mentionné au 2° du même article L. 2242-8.

Les accords d'entreprise prévus au présent article sont conclus selon les règles définies au premier alinéa de l'article [L. 2242-20](#).

Article 6

Remplacement de toute la partie sur les négociations obligatoires au niveau de la branche

Le chapitre I du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

Section Première Ordre public

Article L. 2241-1 nouveau :

« Une commission mixte est réunie dans les conditions prévues à l'article L.2241-11 si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »

Section II Champ de la négociation collective

Article L. 2241-2 nouveau :

« – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut par des accords professionnels engageant à la demande d'une organisation professionnelle d'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré. L'accord conclu à l'issue de cette négociation précise :

1° Les thèmes des négociations ;

2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;

3° Le calendrier et les lieux des réunions ;

4° Les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ; 5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans.

Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés à la section 3 peut fixer la périodicité de sa renégociation à l'issue d'une période qui ne peut excéder quatre ans. »

Section III Dispositions supplétives

Sous-section 1 – Modalités de la négociation

Article L. 2241-4 nouveau :

« A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-2, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent les négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L.2241-5 à L. 2241-15 et la négociation partielle prévue à l'article L. 2241-16 »

Sous-section 2 – Négociation annuelle

Article L. 2241-5 nouveau :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre. »

Article L. 2241-6 nouveau :

« La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Article L. 2241-7 -Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1. »

Sous-section 3 – Négociation triennale

§ 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L.2241-8 nouveau :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans 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. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2241-5.

La négociation porte notamment sur :

1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire. »

§ 2 : Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article L. 2241-9 nouveau :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les

conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la cinquième partie.

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Par ailleurs, les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16. »

§ 3 : Travailleurs handicapés.

Article L. 2241-10 nouveau :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

§ 4 : Formation professionnelle et apprentissage.

Article L. 2241-11 nouveau :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur

:

1° Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 ;

2° Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;

3° Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience. »

Sous-section 4 – Négociation quinquennale

§ 1 : Classifications.

Article L. 2241-12 nouveau :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. »

§ 2 : Epargne salariale.

Article L. 2241-13 nouveau :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les cinq ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière. »

Sous-section 5 : Dispositions communes à la négociation annuelle et à la négociation quinquennale.

Article L. 2241-14 nouveau :

« Les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2241-5 et L. 2241-12 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. »

Article L. 2241-15 nouveau :

« L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations annuelle et quinquennale fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article L. 2231-6.

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, la commission mixte mentionnée à l'article L. 2261-20 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent ou se poursuivent les négociations prévues à l'article L. 2241-14. »

Sous-section 6 Temps partiel

Article L. 2241-16 nouveau :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.»

Négociation de branche et professionnelle

Section 1 : Négociation annuelle.

Ancien Article L2241-1

Modifié par [LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 29](#)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Ancien Article L2241-2

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Ancien Article L2241-2-1

Créé par [LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 44](#)

Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article [L. 2261-22](#) est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article [L. 2231-1](#).

Sous-section 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ancien Article L2241-3

Modifié par [LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 29](#)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans 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. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article [L. 2241-1](#).

La négociation porte notamment sur :

1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Sous-section 2 : Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ancien Article L2241-4

Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 5](#)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article [L. 5121-8](#), sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie.

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Par ailleurs, les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux [articles L. 2242-15 et L. 2242-16](#).

Sous-section 3 : Travailleurs handicapés.

Ancien Article L2241-5

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Sous-section 4 : Formation professionnelle et apprentissage.

Ancien Article L2241-6

Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 1 \(V\)](#)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

1° Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article [L. 6314-1](#) ;

2° Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;

3° Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Sous-section 1 : Classifications.

Ancien Article L2241-7

Modifié par [LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 2](#)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Sous-section 2 : Epargne salariale.

Ancien Article L2241-8

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les cinq ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Section 4 : Dispositions communes à la négociation annuelle et à la négociation quinquennale.

Ancien Article L2241-9

Modifié par [LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 99 \(V\)](#)

Les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles [L. 2241-1](#) et [L. 2241-7](#) visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ancien Article L2241-10

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° [2006-340](#) du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article [L. 2231-1](#).

Ancien Article L2241-11

L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations annuelle et quinquennale fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article [L. 2231-6](#).
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, la commission mixte mentionnée à l'article [L. 2261-20](#) est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent ou se poursuivent les négociations prévues à l'article [L. 2241-9](#).

Ancien Article L2241-12

Une commission mixte est réunie dans les conditions prévues à l'article [L. 2241-11](#) si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Section 5 : Temps partiel

Ancien Article L2241-13

Créé par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 \(V\)](#)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

NOTA : Conformément à l'article 12 IX de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail est ouverte dans les trois mois à compter de la promulgation de la présente loi ou dans les trois mois à compter de la date à partir de laquelle, dans les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Article 7

Chapitre II titre IV du Livre II de la deuxième Partie modifié (négociation obligatoire en entreprise)

Section Première Ordre public

Article L. 2242-1 nouveau :

« **Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de la présente sous-section, 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. 2242-2 nouveau :

« - 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, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Article L. 2242-3 nouveau :

« Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants 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 dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, 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. »

Section II Champ de la négociation collective

Article L. 2242-4 nouveau :

« – Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, est engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

L'accord conclu à l'issue de cette négociation précise :

- 1° Les thèmes des négociations ;
- 2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
- 3° Le calendrier et les lieux des réunions ;
- 4° Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- 5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans.

Un accord conclu dans l'un des domaines énumérés à la section 3 peut fixer la périodicité de sa renégociation à l'issue d'une période qui ne peut excéder quatre ans. »

Section III Dispositions supplétives

Sous-section 1 Modalités de la négociation obligatoire

Article L. 2242-6 nouveau :

« - A défaut d'accord prévu à l'article L. 2242-4, l'employeur engage, dans les entreprises mentionnées à ce même article :

- 1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- 2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- 3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-16, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

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

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

Article L. 2242-7 nouveau :

« - Lors de la première réunion sont précisés :

- 1° Le lieu et le calendrier de la ou les réunions ;
- 2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise. »

Sous -section 2 : Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Article L. 2242-8 nouveau :

« - La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;

3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également 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 et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L.3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;

4° Le suivi de 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. »

Article L. 2242-9 nouveau :

« L'employeur qui n'a pas rempli l'obligation définie au 1° de l'article L.2242-8 dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 et L. 2242-2 et L. 2242-6 à L. 2242-7 est soumis à une pénalité. Si aucun manquement relatif à cette obligation n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 10 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle. Si au moins un manquement relatif à cette obligation a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées au même article L. 241-13 au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives comprenant l'année du contrôle. »

Lorsque l'autorité administrative compétente constate le manquement mentionné au premier alinéa, elle fixe le montant de la pénalité en tenant compte notamment des efforts constatés pour ouvrir les négociations, de la situation économique et financière de l'entreprise, de la gravité du manquement et des circonstances ayant conduit au manquement, dans des conditions fixées par décret.

La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale.

Le produit de la pénalité est affecté au régime général de sécurité sociale, selon les mêmes modalités que celles retenues pour l'imputation de la réduction mentionnée à l'article L. 241-13 du même code. »

Article L. 2242-10 nouveau :

« La négociation prévue à l'article L. 2242-8 donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette 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 mentionnées à l'article L. 2231-1. »

Sous-section 3 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

Article L. 2242-11 nouveau :

« La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1°bis de l'article L. 2323-8.

Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

En l'absence d'accord pris pour l'application de l'accord prévu à l'article L. 2242-4 ou, à défaut, de l'article L. 2242-6 et prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-8 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

Article L. 2242-12 nouveau :

« Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant sur les objectifs et les mesures mentionnées au 2° de l'article

L. 2242-11 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action mentionné au même 2°. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1% des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale. »

Article L. 2242-13 nouveau :

« L'autorité administrative se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité d'un accord ou d'un plan d'action aux dispositions de l'article L. 2242-12 formulée par un employeur.

Le silence gardé par l'autorité administrative, à l'issue d'un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, vaut rejet de cette demande.

La demande mentionnée au premier alinéa n'est pas recevable dès lors que les services chargés de l'application de la législation du travail ont engagé un contrôle sur le respect des dispositions de l'article L. 2242-12. Ces services informent l'employeur par tout moyen lorsque ce contrôle est engagé.

Lorsque l'entreprise est couverte par un plan d'action en application des dispositions de l'article L. 2242-11, la réponse établissant la conformité lie l'autorité administrative pour l'application de la pénalité prévue à l'article L. 2242-12 pendant la période comprise entre la date de réception de la réponse par l'employeur et le terme de la première année suivant le dépôt du plan d'action. »

Article L. 2242-14 nouveau :

« 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.

Article L2242-15 -La négociation prévue à l'article L. 2242-11 peut également porter sur la prévention de la pénibilité prévue au chapitre III du titre VI du livre Ier de la quatrième partie. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 4163-3, sous réserve du respect des autres dispositions prévues au même chapitre III. »

Sous -section 4 : Gestion des emplois et des parcours professionnels

Article L. 2242-16 nouveau :

« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L.

2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel 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 autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2254-2.

2° 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 pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

3° 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 ;

4° 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 ;

5° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord. »

Article L. 2242-17 nouveau :

« La négociation mentionnée à l'article L. 2242-16 peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné au second alinéa de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des autres dispositions prévues à la section 4 du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la cinquième partie. »

Article L2242-18 nouveau :

« La négociation prévue à l'article L. 2242-16 peut également porter :

1° Sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 selon les modalités prévues à ce même article ;

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;

3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée. »

Section 1 : Modalités de la négociation obligatoire.

Ancien Article L2242-1

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 16 \(V\)](#)

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage :

- 1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- 2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- 3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées au premier alinéa de l'article [L. 2242-13](#), une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation ou, en cas d'accord mentionné à l'article L. 2242-20 ou prévu à l'article [L. 2222-3](#), suivant le terme de cet accord, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

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

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

Ancien Article L2242-2

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

Lors de la première réunion sont précisés :

- 1° Le lieu et le calendrier des réunions ;
- 2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise.

Ancien Article L2242-3

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

Ancien Article L2242-4

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, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Section 2 : Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Ancien Article L2242-5

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

- 1° Les salaires effectifs ;
- 2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
- 3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également 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](#) et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article [L. 3334-13](#). La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;
- 4° Le suivi de 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.

Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.

Ancien Article L2242-5-1

Modifié par [LOI n°2015-1702 du 21 décembre 2015 - art. 17](#)

L'employeur qui n'a pas rempli l'obligation définie au 1° de l'article [L. 2242-5](#) dans les conditions prévues aux articles [L. 2242-1](#) à [L. 2242-4](#) est soumis à une pénalité. Si aucun manquement relatif à cette obligation n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 10 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées à l'article [L. 241-13](#) du code de la sécurité sociale au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle. Si au moins un manquement relatif à cette obligation a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées au même article L. 241-13 au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives comprenant l'année du contrôle. **Dans le cas où la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée à une durée supérieure à un an en application de l'article [L. 2242-20](#) du présent code, le premier alinéa n'est pas applicable pendant la durée fixée par l'accord. Au terme de cette durée ou si une organisation signataire a demandé que cette négociation soit engagée sans délai, lorsque l'employeur n'a pas rempli l'obligation définie au 1° de l'article [L. 2242-5](#), dans les conditions prévues aux articles [L. 2242-1](#) à [L. 2242-4](#), il est fait application du premier alinéa du présent article.**

Lorsque l'autorité administrative compétente constate le manquement mentionné au même premier alinéa, elle fixe le montant de la pénalité en tenant compte notamment des efforts constatés pour ouvrir les négociations, de la situation économique et financière de l'entreprise, de la gravité du manquement et des circonstances ayant conduit au manquement, dans des conditions fixées par décret.

La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale.

Le produit de la pénalité est affecté au régime général de sécurité sociale, selon les mêmes modalités que celles retenues pour l'imputation de la réduction mentionnée à l'article L. 241-13 du même code.

Ancien Article L2242-6

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

La négociation prévue à l'article L. 2242-5 donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article [L. 2231-1](#). Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette 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 mentionnées à l'article L. 2231-1.

Ancien Article L2242-7

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article [L. 2231-6](#), qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants 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.

Section 3 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

Ancien Article L2242-8

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 55 \(V\)](#)

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :
1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° bis de l'article [L. 2323-8](#). Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article [L. 911-7](#) du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article [L. 722-1](#) du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article [L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale ;

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Ancien Article L2242-9

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant sur les objectifs et les mesures mentionnées au 2° de l'article [L. 2242-8](#) ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action mentionné au même 2°. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article [L. 741-10](#) du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article [L. 135-1](#) du code de la sécurité sociale.

Ancien Article L2242-9-1

Modifié par [Ordonnance n°2015-1628 du 10 décembre 2015 - art. 5](#)

L'autorité administrative se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité d'un accord ou d'un plan d'action aux dispositions de l'article L. 2242-9 formulée par un employeur.

Le silence gardé par l'autorité administrative, à l'issue d'un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, vaut rejet de cette demande. La demande mentionnée au premier alinéa n'est pas recevable dès lors que les services chargés de l'application de la législation du travail ont engagé un contrôle sur le respect des dispositions de l'article [L. 2242-9](#). Ces services informent l'employeur par tout moyen lorsque ce contrôle est engagé.

Lorsque l'entreprise est couverte par un accord collectif en application de l'article L. 2242-8, la réponse établissant la conformité lie l'autorité administrative pour l'application de la pénalité prévue à l'article L. 2242-9 pendant la période comprise entre la date de réception de la réponse par l'employeur et le terme de la première année suivant la conclusion de l'accord ou, le cas échéant, le terme de la période résultant de l'accord mentionné à l'article L. 2242-20.

Lorsque l'entreprise est couverte par un plan d'action en application des dispositions de l'article L. 2242-8, la réponse établissant la conformité lie l'autorité administrative pour l'application de la pénalité prévue à l'article L. 2242-9 pendant la

période comprise entre la date de réception de la réponse par l'employeur et le terme de la première année suivant le dépôt du plan d'action ;

NOTA : Ces dispositions sont applicables aux accords et plans d'action mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2242-9-1 déposés auprès de l'autorité administrative à compter du 1er janvier 2016.

Ancien Article L2242-10

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article [L. 2242-8](#), les négociations obligatoires en entreprise conduites en application du présent chapitre prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ancien Article L2242-11

Modifié par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 1 \(V\)](#)

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

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.

Ancien Article L2242-12

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

La négociation prévue à l'article [L. 2242-8](#) peut également porter sur la prévention de la pénibilité prévue au chapitre III du titre VI du livre Ier de la quatrième partie. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article [L. 4163-3](#), sous réserve du respect des autres dispositions prévues au même chapitre III.

Section 4 : Gestion des emplois et des parcours professionnels

Ancien Article L2242-13

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article [L. 2331-1](#) d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles [L. 2341-1](#) et [L. 2341-2](#) comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article [L. 2323-10](#), une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

- 1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel 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 autres que celles prévues dans le cadre des articles [L. 2242-21](#) et [L. 2242-22](#).

2° **Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article [L. 2242-21](#), qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;**

3° 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 pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° 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 ;

5° 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 ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Ancien Article L2242-14

Modifié par [LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 19 \(V\)](#)

La négociation mentionnée à l'article L. 2242-13 peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné au second alinéa de [l'article L. 5121-8](#) et à [l'article L. 5121-9](#), sous réserve du respect des autres dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie.

Ancien Article L2242-15

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

La négociation prévue à l'article [L. 2242-13](#) peut également porter :

- 1° Sur les matières mentionnées aux articles [L. 1233-21](#) et [L. 1233-22](#) selon les modalités prévues à ce même article ;
- 2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- 3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;
- 4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.

Ancien Article L2242-16

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale mentionnée à l'article [L. 2242-13](#), les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négociation prévues par ce même article.

Ancien Article L2242-17

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises mentionnés à l'article [L. 2242-13](#), les modalités de cette mobilité interne à l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la négociation prévue au même article.

Dans les autres entreprises et groupes d'entreprises, la négociation prévue au présent article porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

Ancien Article L2242-18

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

L'accord issu de la négociation prévue à l'article [L. 2242-17](#) comporte notamment :

- 1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article [L. 1121-1](#) ;
- 2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;
- 3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-17 et du présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

Ancien Article L2242-19

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

L'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article [L. 2242-17](#) est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-17 et [L. 2242-18](#) sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.

Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article [L. 1222-6](#).

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-17, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles [L. 1233-4](#) et [L. 1233-4-1](#).

Section 5 : Adaptation des règles de négociation par voie d'accord

Ancien Article L2242-20

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 16 \(V\)](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 21 \(V\)](#)

Un accord d'entreprise peut modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale. Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 n'est ouverte que dans les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs définie au 1° de l'article [L. 2242-5](#), une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai.

Cet accord peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations mentionnés au présent chapitre, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle définie au 2° de l'article [L. 2242-8](#), l'entreprise remplit l'obligation prévue à l'article [L. 2242-9](#) pendant la durée prévue par l'accord.

NOTA : Conformément à l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail. Elles s'appliquent à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

Chapitre III : Dispositions pénales.

Ancien Article L2243-1

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

Le fait de se soustraire aux obligations prévues à l'article [L. 2242-1](#), relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Ancien Article L2243-2

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

Le fait de se soustraire aux obligations prévues aux articles [L. 2242-1](#) et [L. 2242-20](#) est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article 8

Modification Sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail (partie législative) : Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

« Paragraphe 1 : **Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés**

Article L. 2232-21 nouveau :

« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective prévus par le présent code, y compris dans les domaines faisant l'objet des dispositions contenues à l'article L. 2232-10-1. »

Article L. 2232-22 nouveau :

« La validité de l'accord conclu en application de l'article L. 2232-21 est subordonnée à sa ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

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

« Paragraphe 2 : **Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés**

Article L. 2232-23 nouveau :

« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 s'appliquent. »

Article L. 2232-23-1 nouveau :

« I.- Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

1° Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. A cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

2° Soit par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

« Les accords ainsi négociés et conclus peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

II.- La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Si cette condition n'est pas remplie, l'accord ou l'avenant de révision est réputé non écrit.

« La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret. Faute d'approbation, l'accord ou l'avenant de révision est réputé non écrit. »

« Paragraphe 3 : **Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif habituel est au moins 50 salariés**

Article L.2232-24 nouveau :

« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Si cette condition n'est pas remplie, l'accord ou l'avenant de révision est réputé non écrit. »

Article L. 2232-25 nouveau :

« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de membre de la délégation du personnel du comité social et économique mandaté en application de l'article L. 2232-24, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24 peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail.

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Si cette condition n'est pas remplie, l'accord ou l'avenant de révision est réputé non écrit. »

Article L. 2232-25-1 nouveau :

« Pour l'application des articles L. 2232-24 et L. 2232-25, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24.

A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même article L. 2232-24 ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article L. 2232-25. »

Article L. 2232-26 nouveau :

« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est supérieur à cinquante salariés dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L.2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Le présent article s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel.

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement du présent article peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

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

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

« Paragraphe4 : Conditions de négociation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Article L. 2232-27 nouveau :

« Pour l'application des articles L. 2232-23 et L. 2232-26, chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Le temps passé aux négociations prévues aux articles L. 2232-23, L. 2232-24 et L. 2232-25 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique appelé à participer à une négociation en application des articles L. 2232-23, L. 2232-24 et L. 2232-25 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire «

Article L. 2232-28 nouveau :

« Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15. »

Article L2232-29 nouveau :

« La négociation entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur. »

Article L. 2232-29-1 nouveau :

« Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Article L. 2232-29-2 nouveau :

« Pour l'application de la présente sous-section, le calcul de l'effectif se fait selon les modalités définies à l'article L. 2322-2. »

Sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail (partie législative) : [Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical](#)

Paragraphe 1 : Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

Ancien Article L2232-21

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 17 \(V\)](#)

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article [L. 2391-1](#) ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Ancien Article L2232-21-1

Créé par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 21](#)

L'accord signé par un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par un délégué du personnel mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Ancien Article L2232-22

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 17 \(V\)](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 18 \(V\)](#)

En l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article [L. 2232-21](#), les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article [L. 2391-1](#) ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail.

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article [L. 1233-21](#).

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Si cette condition n'est pas remplie, l'accord ou l'avenant de révision est réputé non écrit.

Les accords conclus en application du présent article sont transmis pour information à la commission paritaire de branche. L'accomplissement de cette formalité n'est pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Ancien Article L2232-23

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 21](#)

Le temps passé aux négociations prévues aux articles [L. 2232-21](#) et [L. 2232-22](#) n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles [L. 2315-1](#) et [L. 2325-6](#). Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Ancien Article L2232-23-1

Créé par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 21](#)

Pour l'application du présent paragraphe, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux représentants élus du personnel par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.
Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article [L. 2232-21](#).
A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même article L. 2232-21 ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article [L. 2232-22](#).

Paragraphe 2 : Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés

Ancien Article L2232-24

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 17 \(V\)](#)

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article [L. 2232-23-1](#), aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.
Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
Le présent article s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel ainsi que dans les entreprises de moins de onze salariés.

Ancien Article L2232-24-1

Créé par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 17 \(V\)](#)

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article [L. 2232-24](#) peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

Ancien Article L2232-25

Modifié par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 9](#)

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

NOTA : Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 14 : Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009. La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes : 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ; 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ; 3° Concertation avec les salariés ; 4° 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. L'article 9 de la présente loi s'applique à compter du 31 décembre 2009 pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel. 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 publication de la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

Ancien Article L2232-26

Modifié par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 9](#)

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article [L. 2324-15](#).

NOTA : Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 14 : Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009. La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes : 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ; 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ; 3° Concertation avec les salariés ; 4° 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. L'article 9 de la présente loi s'applique à compter du 31 décembre 2009 pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel. 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 publication de la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

Ancien Article L2232-27

Modifié par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 9](#)

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

NOTA : Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 14 : Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009. La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes : 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ; 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ; 3° Concertation avec les salariés ; 4° 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.

L'article 9 de la présente loi s'applique à compter du 31 décembre 2009 pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

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 publication de la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

Paragraphe 3 : Conditions de négociation, de validité, de révision et de dénonciation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Ancien Article L2232-27-1 [En savoir plus sur cet article...](#)

Créé par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 9](#)

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

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° 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.

Ancien Article L2232-28

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 21](#)

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies à l'article [L. 2232-22](#), de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

Ancien Article L2232-29

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 21](#)

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités définies par un décret en Conseil d'Etat.

Article 9

Après le **Chapitre IV du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail** (Commissions paritaires locales)
Création d'un chapitre IV bis : observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

Article L. 2234-4 nouveau :

« **Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social tripartite est institué au niveau départemental par décision de l'autorité administrative compétente. Il favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés du département.** »

Article L. 2234-5 nouveau :

« L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social est composé :
1° de membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel. Chaque organisation répondant à ces critères dispose d'un siège au sein de l'Observatoire ;
2° de représentants de l'autorité administrative compétente dans le département. « Il est présidé successivement par une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs remplissant la condition d'activité réelle.
Le secrétariat est assuré par l'autorité administrative compétente dans le département. »

Article L. 2234-6 nouveau :

« L'Observatoire exerce les missions suivantes :
1° Il établit un **bilan annuel du dialogue social dans le département** ;
2°; Il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation.
3° Il **apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises** de son ressort dans le domaine du droit social.»

Article L. 2234-7 nouveau :

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application de la présente partie et notamment les conditions de désignation des membres. »

(pour rappel) Chapitre IV : Commissions paritaires locales.

Ancien Article L2234-1

Modifié par [LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4](#)

Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au niveau local, départemental ou régional, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article [L. 2231-1](#).
Les accords passés en application du premier alinéa peuvent prévoir que la composition de ces commissions tient compte des résultats de la mesure de l'audience prévue au chapitre II du titre II du livre Ier de la présente partie. Ils peuvent également prévoir que ces commissions n'exercent qu'une partie des missions définies à l'article [L. 2234-2](#).

Ancien Article L2234-2

Les commissions paritaires :

- 1° Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;
- 2° Examinent les réclamations individuelles et collectives ;
- 3° Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Ancien Article L2234-3

Les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles fixent, en faveur des salariés participant aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires, les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement.
Ces accords déterminent également les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés.

Article 10

Modification de l'article L.2232-12

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. **Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.** »

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande **ou de l'initiative de l'employeur**, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires. **Ce protocole est valide dès lors qu'il est signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.** »

Ancien Article L2232-12

Modifié par [LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 21 \(V\)](#)

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des [articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1](#).

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

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

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

NOTA : Conformément à l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Elles s'appliquent à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

Modification de l'article L.514-3-1 du code rural

« I.-Au sein du réseau des chambres d'agriculture, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui :

1° Satisfont aux critères de représentativité de [l'article L. 2121-1](#) du code du travail, à l'exception de celui mentionné au 5° du même article ;

2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein du réseau des chambres d'agriculture ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau national, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires des établissements qui composent le réseau des chambres d'agriculture mentionné à [l'article L. 510-1](#) du présent code et des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de [l'article L. 514-2](#). La mesure de l'audience s'effectue lors du renouvellement des commissions paritaires d'établissement. Toutefois, sont représentatives au niveau régional les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2°

du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau de chaque circonscription d'élection de la chambre régionale d'agriculture, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires :

- a) Aux commissions paritaires départementales ;
- b) A la commission paritaire régionale ;
- c) Et aux commissions paritaires des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 514-2 ayant leur siège sur le territoire régional.

Au sein de chaque établissement du réseau, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires de l'établissement concerné.

II.-La convention ou les accords d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'établissement.

La validité d'un accord d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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.

Si cette condition n'est pas remplie et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au deuxième alinéa du présent II, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. **Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.**

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande **ou de l'initiative de l'employeur**, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au même deuxième alinéa et si les conditions mentionnées au troisième alinéa du présent II sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires. **Ce protocole est valide dès lors qu'il est signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisation représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.**

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles [L. 2314-15](#) et [L. 2314-17](#) à [L. 2314-18-1](#) du code du travail.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

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

Les conditions d'application du présent II sont identiques à celles prévues pour l'application de l'article [L. 2232-12](#) du même code.

Les conventions ou accords régionaux sont négociés et conclus entre :

1° D'une part, le président de la chambre régionale ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional ou dans l'ensemble des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord.

La validité d'un accord au niveau régional est subordonnée, d'une part, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Les conventions ou accords nationaux sont négociés et conclus entre :

a) D'une part, le président de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

La validité d'un accord national est subordonnée, d'une part, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au niveau national, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans la chambre d'agriculture et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

-être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

-ne pas entraver l'accomplissement normal du travail ;

-préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

NOTA : Conformément à l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Elles s'appliquent à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

Ancien Article L514-3-1 du code rural

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 21 \(V\)](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 59](#)

I.-Au sein du réseau des chambres d'agriculture, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui :

1° Satisfont aux critères de représentativité de [l'article L. 2121-1](#) du code du travail, à l'exception de celui mentionné au 5° du même article ;

2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein du réseau des chambres d'agriculture ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau national, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires des établissements qui composent le réseau des chambres d'agriculture mentionné à [l'article L. 510-1](#) du présent code et des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de [l'article L. 514-2](#). La mesure de l'audience s'effectue lors du renouvellement des commissions paritaires d'établissement.

Toutefois, sont représentatives au niveau régional les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau de chaque circonscription d'élection de la chambre régionale d'agriculture, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires :

a) Aux commissions paritaires départementales ;

b) A la commission paritaire régionale ;

c) Et aux commissions paritaires des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 514-2 ayant leur siège sur le territoire régional.

Au sein de chaque établissement du réseau, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires de l'établissement concerné.

II.-La convention ou les accords d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'établissement.

La validité d'un accord d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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.

Si cette condition n'est pas remplie et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au deuxième alinéa du présent II, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au même deuxième alinéa et si les conditions mentionnées au troisième alinéa du présent II sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles [L. 2314-15](#) et [L. 2314-17](#) à [L. 2314-18-1](#) du code du travail.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

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

Les conditions d'application du présent II sont identiques à celles prévues pour l'application de l'article [L. 2232-12](#) du même code.

Les conventions ou accords régionaux sont négociés et conclus entre :

1° D'une part, le président de la chambre régionale ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional ou dans l'ensemble des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord.

La validité d'un accord au niveau régional est subordonnée, d'une part, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Les conventions ou accords nationaux sont négociés et conclus entre :

a) D'une part, le président de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

La validité d'un accord national est subordonnée, d'une part, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au niveau national, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans la chambre d'agriculture et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

-être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

-ne pas entraver l'accomplissement normal du travail ;

-préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

NOTA : Conformément à l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail. Elles s'appliquent à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

Le IX. de l'article 21 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Article loi El Khomri nouveau :

« A. - Le présent article s'applique à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail. Il s'applique **à compter du 1^{er} mai 2018** aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'[article L. 5125-1 du code du travail](#).

B. - Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2018, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords conclus au niveau de l'entreprise définies au présent article, notamment celles relatives à la consultation des salariés. Ce rapport est établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives aux niveaux interprofessionnel et multiprofessionnel, après avis de la Commission nationale de la négociation collective. »

Ancien article

A. - Le présent article s'applique à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail. Il s'applique à compter du **1er septembre 2019** aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'[article L. 5125-1 du code du travail](#).

B. - Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2018, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords conclus au niveau de l'entreprise définies au présent article, notamment celles relatives à la consultation des salariés.

Ce rapport est établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives aux niveaux interprofessionnel et multiprofessionnel, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

Article 11

Au IV de l'article 25 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Article 25 IV de la loi El Khomri nouveau :

« IV.-A l'expiration d'un délai de **vingt-quatre mois** à compter de la promulgation de la présente loi, le ministre chargé du travail engage la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept années précédant la promulgation de la présente loi **et celles comptant moins de 5 000 salariés.** »

Ancien article

IV.-A l'expiration d'un délai de **trois ans** à compter de la promulgation de la présente loi, le ministre chargé du travail engage la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept années précédant la promulgation de la présente loi.

Article 25 V de la loi El Khomri nouveau :

« V.-Pendant les **vingt-quatre mois** suivant la promulgation de la présente loi, le ministre chargé du travail ne peut procéder à la fusion prévue au [I de l'article L. 2261-32 du code du travail](#), dans sa rédaction résultant du présent article, en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective. Le premier alinéa du présent V n'est pas applicable lorsque la fusion concerne des branches mentionnées au III du présent article. »

Ancien article

V.-Pendant les **trois ans** suivant la promulgation de la présente loi, le ministre chargé du travail ne peut procéder à la fusion prévue au [I de l'article L. 2261-32 du code du travail](#), dans sa rédaction résultant du présent article, en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective. Le premier alinéa du présent V n'est pas applicable lorsque la fusion concerne des branches mentionnées au III du présent article.

Article 12

L'article 1er de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est abrogé.

Abrogation article 1 loi El Khomri

Ancien Article 1

Une commission d'experts et de praticiens des relations sociales est instituée afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail. Elle comprend un nombre égal de femmes et d'hommes. Cette refondation attribue une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action, dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution. Les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif doivent, sauf à des fins de simplification, reprendre des règles de droit positif.

La commission associe à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multi-professionnel et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à travers des auditions et en s'appuyant sur les travaux du Haut Conseil du dialogue social. Le Haut Conseil du dialogue social organise en son sein une réflexion collective sur la refondation du code du travail. Il fait état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux sur les évolutions envisagées du code du travail. Pour mener à bien cette mission, il bénéficie du concours des administrations de l'Etat en matière d'expertise juridique et d'éclairage sur les pratiques dans les autres pays européens.

La commission peut entendre toute autre institution, association ou organisation de la société civile.

Le ministre chargé des outre-mer veille à la consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives dans les territoires d'outre-mer.

La commission remet ses travaux au Gouvernement dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi.

Les VI et VII de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels sont abrogés

Abrogation VI et VII de l'article 24 de la loi El Khomri

Ancien article :

VI.-Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans les branches professionnelles engagent, dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi, une négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche. Cette négociation vise notamment à déterminer, pour chaque branche, les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, dans les conditions prévues au 2° de

l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

L'absence d'engagement des négociations dans le délai fixé au premier alinéa du présent VI est au nombre des critères que le ministre chargé du travail prend en compte pour décider d'engager la procédure de fusion prévue à l'[article L. 2261-32 du code du travail](#).

VII.-Avant le 30 décembre 2018, chaque branche établit un rapport sur l'état des négociations mentionnées au VI du présent article et le transmet à la commission mentionnée à l'article 1er de la présente loi, à la Commission nationale de la négociation collective et au Haut Conseil du dialogue social.

Article 13

Article L. 2262-14 nouveau :

« Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter :

1° pour les accords d'entreprise, soit de la procédure de notification prévue à l'article L.2231-5 à destination des organisations disposant d'une section syndicale, soit de la date de publicité de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 pour les salariés.

2° pour les accords de branche, de leur date de publicité prévue à l'article L. 2231-5-1 du présent code. Ce délai s'applique sans préjudice des articles L. 1233-24, L. 1235-7 et L. 1235-7-1 du code du travail »

Interprétation nouvel article L.2261-14 du code du travail

Les dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail, dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, s'appliquent aux conventions ou accords conclus postérieurement à sa date d'entrée en vigueur. Lorsqu'une instance a été introduite avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

Article 14

Article L.2253-2 nouveau :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1° la **prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels** énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° **l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;**

3° **l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;**

4° les **primes pour travaux dangereux ou insalubres.** »

Interprétation nouvel article L.2253-2 du code du travail

Dans les matières mentionnées à l'article L.2253-2 dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet **si les parties confirment, avant le 1er janvier 2019, leur portée au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.**

Ancien article L.2253-3

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 24 \(V\)](#)

En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article [L. 912-1](#) du code de la sécurité sociale, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre Ier de la quatrième partie, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article [L. 2241-3](#) et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, 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 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.

II- Dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du code du travail, (ancien article L.2253-2 : « 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 négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence. » -), les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 (« La valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs ») de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social...

Interprétation

...continuent de produire effet si les parties confirment, avant le 1er janvier 2019, leur portée au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Abrogation de l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

Pour l'application de l'article L. 2253-3, ...

(**Article L. 2253-3 nouveau** : « Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L.2253-1 et L. 2253.2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique. » **ou ancien article L.2253-3** : « En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article [L. 912-1](#) du code de la sécurité sociale, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre Ier de la quatrième partie, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article [L. 2241-3](#) et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, 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 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. »)

...les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets à compter de la publication présente ordonnance.

Article 15

Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article 16

Le Premier ministre et la ministre du travail sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.