

## **Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective**

NOR MTRT1724786R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre du travail ;

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2017- du [date] d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;

Vu l'avis du Comité national de la négociation collective en date du [date] ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation des conditions de travail en date du [date] ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du [date] ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

### **Titre Ier : Place de la négociation collective**

#### **Chapitre 1 : Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, notamment accords de branche**

##### **Article 1**

1° L'article L. 2232-5 est complété par un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Sauf disposition contraire, les termes « convention de branche » désignent la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches.

2° L'article 2232-5-1 est ainsi modifié :

a) Les alinéas 1 et 2 de L. 2232-5-1 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 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.

b) Le 2° de l'article L. 2232-5-1 est supprimé.

c) Le 3° devient le 2°

3° L'article L. 2232-11 est complété par un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

4° Les articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article L. 2253-1 - 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 ».

« Article L.2253-2– 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. »

« Article L. 2253-3 - 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. »

## **Chapitre 2 : Dispositions propres aux petites entreprises**

### **Article 2**

L'article L. 2261-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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.

## **Chapitre 3 : Harmonisation et simplification des conditions de recours et du contenu de certains accords collectifs**

### **Article 3**

I. - L'article L. 2254-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2254-2. – 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.

II. – La section III du chapitre II du titre II du livre deuxième de la première partie du présent code, les articles L. 2242-17 à L. 2242-19, L. 2254-3 à L. 2254-6, ainsi que le chapitre V du titre II du livre premier de la cinquième partie du présent code sont abrogés.

III. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° - A l'article L. 2323-15, les mots : « conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi » sont supprimés ;

2° - Au 1<sup>er</sup> alinéa du II. de l'article L. 3132-25-3, les mots : «,soit par un accord conclu dans les conditions mentionnées aux II à IV de l'article L. 5125-4 » sont supprimés.

IV. – A l'article L. 5544-1 du code des transports, la référence : « L. 1222-7 » est supprimée.

#### **Chapitre 4 : Contestation d'un accord collectif**

##### **Article 4**

Après l'article L. 2262-12 du code du travail, il est inséré trois articles ainsi rédigés :

«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. »

## **Chapitre 5 : Périodicité et contenu des consultations et négociations obligatoires**

### **Article 5**

A l'intitulé de la section 2 du chapitre II du titre II du livre II de la deuxième partie du code du travail, les mots « de la périodicité » sont remplacés par « du calendrier ».

Les dispositions de l'article L. 2222-3 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 6**

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 - 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 – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut par des accords professionnels engagent 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 - 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 - 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 - 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 - 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 -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.

### **§ 3 : Travailleurs handicapés.**

Article L. 2241-10 - 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-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 -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 - 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 - 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 - 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 - 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.».

## **Article 7**

Le chapitre II 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. 2242-1 - 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 - 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 : 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 – 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 - 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 - 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 - 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- 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 - 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 -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 - 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 - 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 - 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 - 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 -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 Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie.

Article L2242-18 -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.

## **Titre II : Favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective**

### **Chapitre 1 : Modalités de négociation, de conclusion d'un accord collectif et de recours à la consultation des salariés**

#### **Article 8**

La 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) est remplacée par les dispositions suivantes :

« Sous-Section 3 - 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

« Art. L. 2232-21 - 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.

« Art. L. 2232-22 - 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

« Art. L. 2232-23 : 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.

« Art. L. 2232-23-1 : 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

« Art. L.2232-24 : 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.

« Art. L. 2232-25 : 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.

« Art. L. 2232-25-1 : 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.

« Art. L. 2232-26 : 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

« Art. L. 2232-27 : 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

« Art. L. 2232-28 : 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.

« Art. L2232-29 : 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.

« Art. L. 2232-29-1 : 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.

« Art. L. 2232-29-2 : 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. »

## Article 9

Après le Chapitre IV du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail, il est créé un chapitre IV bis ainsi rédigé :

« Chapitre IV bis – observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

« Art. L. 2234-4 - 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.

« Art. L. 2234-5 - 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.

« Art. L. 2234-6 - 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.»

« Art. L. 2234-7 - Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application de la présente partie et notamment les conditions de désignation des membres. »

### **Chapitre 3 : Modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords**

#### **Article 10**

I. – L'article L. 2232-12 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « 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. »

2° Au troisième alinéa, après les mots « à compter de cette demande » sont insérés les mots « ou de l'initiative de l'employeur ».

3° Le quatrième alinéa est complété par les mots : « 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. ;

II. – L'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° Le douzième alinéa est complété par les mots : « Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations signataires. »

2° Au treizième alinéa, après les mots « à compter de cette demande » sont insérés les mots « ou de l'initiative de l'employeur ».

3° Le quatorzième alinéa est complété par les mots : « 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.

III. 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 est ainsi modifié :

Au deuxième alinéa, les mots : « 1er septembre 2019 » sont remplacés par les mots : « 1er mai 2018 ».

#### **Chapitre 4 : Accélération de la procédure de restructuration des branches professionnelles**

##### **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, les mots « trois ans » sont remplacés par les mots « vingt-quatre mois ».

« Le 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, est complété par les mots « et celles comptant moins de 5 000 salariés.

« Au V 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, les mots « trois ans » sont remplacés par les mots « vingt-quatre mois ».

#### **Titre III : Autres dispositions**

##### **Article 12**

L'article 1<sup>er</sup> 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.

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.

##### **Article 13**

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**

I- 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 1<sup>er</sup> janvier 2019, leur portée au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

II- Dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du code du travail, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par 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 continuent de produire effet si les parties confirment, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, leur portée au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

III 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 est abrogé.

IV Pour l'application de l'article L. 2253-3, 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 1<sup>er</sup> 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.