



**LE ROLE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE**  
**SUITE A LA LOI TRAVAIL ET**  
**AUX ORDONNANCES DU 22 SEPTEMBRE 2017**



## SOMMAIRE

- ❑ Accélération du mouvement de restructuration des branches professionnelles (article 25 Loi Travail)...P. 4
- ❑ Rappel des missions traditionnelles de la branche...P. 6
- ❑ Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche (les 3 blocs issus de la réforme du Code du travail par Ordonnances)...P. 7
- ❑ Extension et élargissement des accords des accords...P. 14
- ❑ Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation...P. 16
- ❑ Négociation du calendrier, des thèmes et modalités de négociation dans la branche...P.18
- ❑ Négociation d'accord type pour les PME (art. L. 2232-10-1 C. trav.)...P.19
- ❑ Règles sur la représentativité...P.20
- ❑ ANNEXE : Base de données nationale des accords collectifs...P. 22



- ❑ L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective confirme **la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, même si certains domaines restent réservés à la branche.**
- ❑ La loi El Khomri (ou Loi Travail), du 8 août 2016 et l'ordonnance du 22 septembre 2017 précitée ainsi que l'ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective facilitent **le mouvement de restructuration des branches professionnelles** engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.
- ❑ **Elles revisitent également le rôle de la branche :**
  - Extension des domaines dans lesquels il est interdit de déroger par accord d'entreprise ;
  - Institution de commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ;
  - Rôle de prestation vis-à-vis des TPE/PME (élaboration d'accords types) ;
- ❑ **Des précisions ont été apportées par la loi Travail sur la représentativité des organisations syndicales patronales.**
- ❑ **Enfin, elles complètent et précisent les règles relatives à l'élargissement et l'extension des accords.**



## Accélération du mouvement de restructuration des branches professionnelles (article 25 Loi Travail)

- **Objectif : passer d'environ 700 branches aujourd'hui à environ 200 branches professionnelles d'ici le mois d'août 2019.**
- A cet effet, l'article 25, III et IV de la Loi Travail a fixé au ministre du Travail des dates butoirs:
  - Au plus tard le **31 décembre 2016**, il devra engager la fusion des branches dont **le champ est uniquement régional ou local** et de **celles n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant depuis plus de 15 ans** (précédant la promulgation de la loi) ;
  - À l'issue d'un délai de **3 ans suivant la promulgation de la loi** (soit à partir du 9 août 2019), il devra engager la fusion des branches n'ayant **pas** conclu **d'accord** ou d'avenant lors des **7 années précédant la promulgation de la loi** (soit depuis le 8 août 2009).
    - **Ce délai a été réduit de 3 à 2 ans par l'ordonnance du 22 septembre 2017** → Ainsi, le ministre pourra engager de telles fusions à compter du 9 août 2018 au lieu du 9 août 2019.



## Accélération du mouvement de restructuration des branches professionnelles (article 25 Loi Travail)

- ❑ La loi Travail a habilité le ministre du Travail à engager une procédure de **fusion du champ d'application d'une convention collective de branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues**, lorsque certains critères sont remplis (art. L. 2261-32, I C. trav.).
- ❑ Le ministre du Travail doit s'attacher à engager **en priorité** la fusion de certaines branches, notamment :
  - celles comptant **moins de 5 000 salariés** ;
  - celles n'ayant pas négocié au cours des 3 dernières années sur plusieurs thèmes relevant de la **négociation obligatoire** ;
  - et celles dont le champ d'application géographique est **uniquement régional ou local** (art. R. 2261-15 C. trav.).
- ❑ Les stipulations en vigueur des conventions **rattachées ne disparaissent pas** pour autant. Elles restent **annexées à leur convention collective de rattachement pendant une durée maximale de 5 ans** à compter de la date d'effet de la fusion (art. L. 2261-33 C. trav). Durant cette période transitoire, les **différences de traitement** entre salariés résultant de la fusion ne pourront pas être utilement invoquées, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches
- ❑ **Le décret relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles a été publié au JO du 20 octobre 2016 (D. n° 2016-1399).**



## Rappel des missions traditionnelles (art. L. 2232-5-1 du C. trav.)

### □ La loi Travail procède à un rappel des missions de la branche professionnelle et qui sont les suivantes :

**1. Définir les garanties qui leur sont applicables aux salariés** par les entreprises entrant dans son champ d'application notamment en matière de salaires, minima, classifications, garanties collectives complémentaire relevant de l'article L. 912-1 du Code de la SS , mutualisation des fonds de la formation professionnelle, prévention de la pénibilité, égalité femmes/hommes.

**2. Définir les garanties les thèmes sur lesquels** les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord ou la convention d'entreprise.

- La loi du 24 mai 2004 avait fixé 4 domaines impératifs dans lesquels un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger dans un sens moins favorable que les dispositions prévues dans un accord de. La loi Travail avait complété cette liste. La réforme du Code du travail par ordonnances redéfinit une nouvelle fois l'articulation des accords entre eux, la plupart des thèmes déjà régis en priorité par les accords de branche sont maintenus (cf. infra)

**3. Réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application**



## Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche

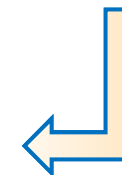
- **Rappel** : la **loi du 4 mai 2004 avait fixé 4 domaines impératifs** dans lesquels un accord d'entreprise ne pouvait déroger dans un **sens moins favorable** que les dispositions prévues dans un accord de branche (art. L. 2253-3 du Code du travail). **Il s'agissait** :
  - **Des salaires minima ;**
  - **Des classifications ;**
  - **Des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire (art. L. 912-1 C. Sécurité sociale) ;**
  - **De la mutualisation des fonds de la formation professionnelle (régime de la collecte et de l'usage des fonds par les OPCA).**
  
- La **loi Travail du 8 août 2016 a ajouté 2 domaines** dans lesquels les dispositions d'un accord d'entreprise ne pouvaient pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions prévues dans un accord de branche :
  - **La prévention de la pénibilité,**
  - **Et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**
  
- **Remarque** : dans les domaines non visés, l'accord de branche pouvait prévoir des **clauses de verrouillage** (aussi appelées **clauses d'impérativité** = ordre public conventionnel), sauf en matière de durée du travail, des congés et des jours fériés : sur ces points, aucun verrouillage n'était possible.



## Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche

- **L'ordonnance du 22 septembre 2017** relative au renforcement de la négociation collective **repense les rapports entre accord d'entreprise ou d'établissement et accord de branche**. **L'ordonnance proclame la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche** tout en réservant à la branche certains domaines.
  
- Pour ce faire, **3 blocs sont distingués** :
  - **1<sup>er</sup> bloc (art. L. 2253-1 C. trav.)** : il regroupe les matières dans lesquelles **les conventions de branches prévalent sur les conventions d'entreprises** conclues antérieurement ou postérieurement à leur date entrée en vigueur, **sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes**.

Ce terme signifie qu'à protection identique le niveau de l'entreprise prévaut, ce qui constitue une entorse au principe de faveur.  
Et comment s'appréciera l'équivalence ? Comparaison globale ou avantage par avantage ?





## Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche

■ Le 1<sup>er</sup> bloc regroupe les matières suivantes :

<i>1° Les salaires minima hiérarchiques</i>
<i>2° Les classifications</i>
<i>3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme</i>
<i>4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle</i>
<i>5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (protection sociale)</i>
<i>6° Les mesures énoncées :</i> <ul style="list-style-type: none"><li><i>• à l'article L. 3121-14 (= création d'une durée d'équivalences),</i></li><li><i>• au 1° de l'article L. 3121-44 (= possibilité d'aménager le temps de travail par accord d'entreprise sur une période supérieure à l'année et pouvant aller jusqu'à 3 ans),</i></li><li><i>• à l'article L. 3122-16 (= nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence),</i></li><li><i>• au premier alinéa de l'article L. 3123-19 (= durée minimale de travail à temps partiel),</i></li><li><i>• et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (= pour les salariés à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires ainsi que les modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant au contrat de travail).</i></li></ul>



## Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche

### ■ Le 1<sup>er</sup> bloc regroupe les matières suivantes :

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles

- L. 1242-8 (= durée total du CDD),
- L. 1242-13 (= nombre maximal de renouvellement possible du CDD),
- L. 1244-3 (= cas dans lesquels le délai de carence entre 2 CDD ne s'applique pas),
- L. 1251-12 (= durée total du contrat de mission),
- L. 1251-35 (= nombre maximal de renouvellement possible du contrat de mission),
- et L. 1251-36 (= modalités de calcul du délai de carence entre 2 contrats de mission).

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 (= les motifs de recours au CDI de chantier).

A noter : la détermination de la taille des entreprises et des activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat, les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement ainsi que les garanties en termes de formation sont aussi réservés à la branche (art. L.1233-9).

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

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



## Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche

### ■ Le 1<sup>er</sup> bloc regroupe les matières suivantes :

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 (= transfert conventionnel des contrats de travail).

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code  
( =1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ).

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du Code du travail.



## Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche

- **2<sup>ème</sup> bloc (art. L.2253-2 C. trav.)** : il regroupe les **matières dans lesquelles, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement ne peut pas comporter de stipulations différentes, sauf si elle assure des garanties au moins équivalentes.**
  
- **Sont concernés :**
  - La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
  - L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi dans travailleurs handicapés ;
  - L'effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
  - Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

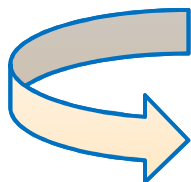
**Ce sera donc à la branche de décider si elle verrouille ou non ces 4 sujets.**

Les clauses des conventions et accords de branche faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement **continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.**



## Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche

- **3<sup>ème</sup> domaine (art. L.2253-3)** : dans toutes les autres matières non visées par le 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> bloc, **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.**



- Les clauses de verrouillage cesseront de s'appliquer le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Ce 3<sup>ème</sup> domaine est en quelque sorte « réservé » à l'accord d'entreprise**

- Toutefois, **en l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.** Ainsi, la branche a aussi intérêt à négocier sur ces thèmes car, de fait, pour de nombreuses entreprises qui mettront des années à se doter d'un statut conventionnel, ce seront les stipulations de la branche qui s'appliqueront à titre subsidiaire.

### **Concrètement :**

- La primauté concernera tout ce qui n'a pas été listé dans le bloc 1 et dans le bloc 2
- Par exemple l'indemnité de licenciement ou les primes (à l'exception de celles pour travaux dangereux ou insalubres) pourront être négociées dans l'entreprise sans possibilité pour la branche de s'y opposer (que l'accord de branche soit postérieur ou antérieur !).



## Extension et élargissement des accords des accords

- L'ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective apporte des **précisions s'agissant des prérogatives du ministre du Travail en matière d'extension des accords de branche** :
  - Le ministre peut **refuser**, pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence, **l'extension d'un accord collectif**.
  - Le **ministre peut étendre les clauses incomplètes d'un accord de branche**, c'est-à-dire appelant des stipulations complémentaires, en subordonnant leur entrée en vigueur à l'existence d'un accord d'entreprise prévoyant ces stipulations.

*Cette nouvelle disposition fait écho à une décision du Conseil d'état en date du 12 mai 2017 au terme de laquelle le Conseil a annulé partiellement l'arrêté d'extension de la convention collective des services à la personne au motif que certaines de ces dispositions étaient incomplètes au regard de la loi (notamment s'agissant des caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait), quand bien même ces thèmes pouvaient être négociés, et donc complétés au niveau de l'entreprise.*

*Ces nouvelles dispositions devrait mettre un terme à ce type de jurisprudence.*

- **Ces nouvelles prérogatives ne sont ouvertes qu'à l'égard des conventions et accords nouvellement conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**. Ceux conclus antérieurement à cette date demeurent régis, pour leur extension, par les règles existant avant la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017.



## Extension et élargissement des accords des accords

- ❑ Pour pouvoir être étendus, les accords de branche doivent désormais comporter des **stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, justifier l'absence de telles stipulations** (art. L. 2232-10-1 C. trav.).
- ❑ En outre, le ministre du Travail peut désormais, de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation patronale ou syndicale représentative concernée, **saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension**. Un décret déterminera les modalités de cette prérogative (art. L. 2261-19 C. trav.).
- ❑ Par ailleurs, l'ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation **collective étend les possibilités d'élargissement d'une convention ou d'un accord** :
  - Le ministre peut ainsi procéder à l'élargissement en cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure dans une branche d'activité ou un secteur professionnel ou territorial déterminé un accord dans les matières pour lesquelles l'accord d'entreprise prime ;
  - Il peut également procéder à l'élargissement à un secteur professionnel de tout ou partie d'une convention ou d'un accord professionnel et non plus seulement de l'accord entier.



## Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

- La commission paritaire devient la **commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**. Elle est **obligatoire** et son rôle est précisément défini (art. L. 2232-9 et L. 2232-10 C. trav.) :
  - Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
  - Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
  - Etablir un rapport annuel d'activité qui sera diffusé via la nouvelle la base de données nationales (art. L. 2231-5-1 du Code du travail – voir en annexe de ce support) qui recueille l'ensemble des accords collectifs conclu à compter du 1er septembre 2017. Ce rapport d'activité comprendra un bilan des accords collectifs d'entreprise, et en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La commission formulera, le cas échéant, des recommandations pour répondre aux difficultés identifiées.
  - Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.
  - Exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective (article L.2232-10 C. trav.). Ces observatoires ont pour mission de fixer les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulations conventionnelles portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.





## Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

- Les commissions paritaires devront se **réunir au moins trois fois par an** en vue des négociations qui doivent se dérouler au sein des branches afin de **définir leur calendrier de négociations** (art. L.2232-9 III C. trav.). Il s'agit :
  - Des négociations **quadriennales** sur :
    - Les salaires ;
    - 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 ;
    - Les conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels ,
    - Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
    - Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
  - Des négociations **quinquennales** sur :
    - L'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
    - L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plan d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.



## Négociation du calendrier, des thèmes et modalités de négociation dans la branche

- Un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs peut préciser le **calendrier**, la **périodicité**, les **thèmes** et **modalités de négociation** dans la branche ou le secteur professionnel considéré (art. L.2241-5 C.trav.). L'accord ainsi conclu doit préciser (art. L.2241-5 C.trav)
  - Les thèmes des négociations ;
  - La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
  - Le calendrier et les lieux des réunions ;
  - 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 ;
  - Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.
- La durée de l'accord **ne peut excéder 4 ans**.
- Les thèmes de négociations quadriennales doivent être négociés au moins tous les 4 ans et les thèmes de négociation quinquennales tous les 5 ans : **il n'est pas possible de prévoir une périodicité supérieure**.



## Négociation d'accord type pour les PME (art. L. 2232-10-1 C. trav.)

- ❑ Bien que la loi et les ordonnances aient ouvert des modes de négociation dérogatoires dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (négociation avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés voire même proposition d'un projet accord par l'employeur directement aux salariés dans les TPE), un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés aux entreprises, des mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- ❑ Ces mentions spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail.
- ❑ La branche prévoira différentes options et l'employeur pourra appliquer directement l'accord type, dans le cadre d'un document unilatéral, après informations le cas échéant des délégués du personnel (ou du comité social et économique) et les salariés par tous moyens. Mais il peut aussi s'agir de stipulations spécifiques aux PME qui s'appliquent directement à ces entreprises.
- ❑ **L'industrie pharmaceutique a été la 1<sup>ère</sup> branche à utiliser ce nouveau dispositif offert par la loi Travail** : elle a conclu, le 17 novembre 2016, un accord proposant aux entreprises de moins de 50 salariés un accord-type. Il s'agit de leur permettre de mettre en œuvre directement des dispositions sur le temps de travail, notamment une organisation en heures annualisée et un forfait annuel en jours.



## Règles sur la représentativité

- Concernant les organisations syndicales côté salariés, il n'y a pas de changement (article L. 2122-5 C. trav.). Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :
  - 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail ;
  - 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
  - 3° Ont recueilli **au moins 8 % des suffrages exprimés** résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

**A noter** : avec la fusion des IRP au sein d'un comité social et économique (CSE), le seuil de 8% s'appréciera au regard des suffrages exprimés lors des élections **des titulaires au CSE**.



## Règles sur la représentativité

- ❑ Concernant les organisations syndicales côté patronal, les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 (Loi Travail) créent enfin un cadre juridique pour la représentativité patronale pour la négociation collective. Elles fixent ainsi un socle commun de critères cumulatifs et identiques à ceux définis par la loi du 20 août 2008 pour la représentativité syndicale, parmi lesquels figure celui de l'audience, mesurée à partir du nombre d'entreprises adhérentes aux organisations professionnelles et de leurs salariés (art. L. 2151-1, L. 2152-1 et L. 2152-4 C. trav. + Décret n° 2016-1419).
- ❑ Une **organisation professionnelle d'employeurs** est représentative au niveau de la branche si **ses entreprises et ses organisations adhérentes représentent au moins 8%** :
  - De l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche ayant fait la déclaration de candidature ;
  - Ou des salariés de ces mêmes entreprises.
- ❑ Le contrôle de ces seuils est attesté par un commissaire aux comptes.
- ❑ Une organisation patronale qui souhaite être représentative au niveau national et interprofessionnel devra prouver, à travers l'attestation d'un commissaire aux comptes, soit qu'elle regroupe au moins 8% des entreprises qui ont adhéré à une organisation patronale, soit qu'elle rassemble au moins 8% des salariés de ces entreprises.



## ANNEXE : Base de données nationale des accords collectifs

- En application de la loi Travail, les **conventions et accords collectifs de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise** et d'établissement conclus à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2017** sont **rendus publics**. Ils sont versés dans une **base de données nationale**, dont le contenu est publié en ligne « *dans un standard ouvert aisément réutilisable* ».
- Le **nouvel outil pour le dépôt des accords** (une plateforme automatisée), est **ouvert le 18 octobre 2017**. Il permettra une gestion dématérialisée de l'ensemble du processus de dépôt et d'instruction et une gestion de la publication plus rapide.
- Afin de protéger les intérêts de l'entreprise, les signataires de l'accord peuvent acter qu'une partie de celui-ci ne doit pas être publiée. À défaut, l'un deux peut toujours demander que l'accord soit publié dans une version anonymisée.
- A titre transitoire, **les accords conclus jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2018 sont publiés dans une version anonymisée**. Du 1<sup>er</sup>/09/2017 au 1<sup>er</sup> /10/2018 tous les accords publiés sur Légifrance ne comporteront pas de mention *a minima* des prénoms et noms des signataires et négociateurs des accords. Selon la DGT, la période transitoire permet aux partenaires sociaux de progressivement s'accoutumer aux effets de la publicité des accords.



# VOS CONTACTS



## **BUREAUX DE PARIS / SIEGE SOCIAL**

**3, rue de Bondy – 93 600 AULNAY-SOUS-BOIS  
Tél. : 01 48 19 25 40**

## **BUREAUX DE LYON**

**Le Président  
42, avenue Georges Pompidou – 69 003 LYON  
Tél. : 04 72 13 23 30**

## **BUREAUX DE RENNES**

**9, rue de Suède – 35200 RENNES  
Tél. : 02 22 91 02 20**

