

# DIALOGUE SOCIAL DANS LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE \*

## Chapitre I - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

### ARTICLE 1<sup>ER</sup> – COMPOSITION

La Commission Paritaire Nationale des Services de l'Automobile (CPNSA), qui est la commission visée à l'article L.2232-9 du code du travail, est composée en nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives et par les organisations syndicales représentatives dans la branche des services de l'automobile.

#### 1.1 - Délégations patronales

La délégation patronale est composée de 25 représentants désignés pour une durée indéterminée à raison de :

- 19 désignés par le CNPA
- 3 désignés par la FNA
- 3 désignés par l'ASAV.

Ces représentants sont des dirigeants ou cadres d'entreprises visées à l'article 1-01 de la convention collective et adhérentes à l'organisation, ou bien des responsables statutaires de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation.

Chaque organisation établit et met à jour la liste de ses représentants, comportant un chef de file qui est le signataire des accords de branche. La liste comporte pour chaque représentant son nom, son prénom, son adresse internet, et le métier qu'il représente. Elle est remise au secrétaire de la CPNSA, qui la tient à la disposition des autres organisations représentatives, sur simple demande de leur part.

Lors de chaque réunion, la délégation est composée en tendant à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et en permettant l'expression des diverses composantes professionnelles qu'elle représente.

#### 1.2 - Délégations syndicales de salariés

La délégation syndicale est composée de 25 représentants désignés pour une durée indéterminée à raison de :

- 5 désignés par la CFDT
- 5 désignés par la CFE-CGC
- 5 désignés par la CFTC
- 5 désignés par la CGT
- 5 désignés par FO

Ces représentants sont des salariés d'entreprises visées à l'article 1-01 de la convention collective et adhérents de l'organisation, ou bien des responsables statutaires de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation.

Chaque organisation établit et met à jour une liste de ses représentants habilités à siéger, comportant un chef de file qui est le signataire des accords de branche. Les renseignements portés sur cette liste doivent permettre de vérifier la conformité des mandats aux prescriptions du présent article.

Dès réception d'une convocation, chaque organisation fait connaître sans délai au secrétariat de la CPNSA l'identité des représentants appelés à siéger.

Lors de chaque réunion, la délégation est composée en tendant à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et en permettant l'expression des diverses composantes qu'elle représente.

### ARTICLE 2 – FONCTIONNEMENT

#### 2.1 – Rythme des réunions

La CPNSA, présidée par le chef de file du CNPA, se réunit aux dates fixées par l'agenda paritaire pour examiner l'ordre du jour établi par ce dernier conformément au programme de négociation.

\* Accord paritaire national du 24 mai 2018 étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020. Les termes « au plan national » figurant aux articles 1.1 et 1.2 du chapitre II de l'annexe 2.17 de la Convention collective nationale, tels que modifiés par l'accord, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Cet accord abroge toutes les dispositions antérieures ayant le même objet. Il précise qu'il « est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial ni au niveau des entreprises, sauf en ce qui concerne les méthodes de négociation exposées au chapitre III de l'annexe 2-17, qui revêtent un caractère supplétif conformément à la législation en vigueur ».

Une réunion peut toutefois être annulée ou sa date être modifiée, à l'initiative du président de la CPNSA, pour faciliter la poursuite des négociations ou en l'absence de sujet à traiter à court terme. L'annulation d'une 2<sup>e</sup> réunion ou de plusieurs autres réunions au cours d'un même semestre ne peut être décidée que sur la requête écrite conjointe d'au moins deux organisations appartenant à l'un ou l'autre des collèges.

## **2.2 – Agenda paritaire**

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés ou patronales représentatives, une concertation semestrielle est instituée en vue de fixer un programme des négociations paritaires.

A la fin de chaque semestre, un point de l'ordre du jour est réservé au prochain agenda semestriel, en vue de fixer d'un commun accord les thèmes soumis à négociation et, pour chacun d'eux, un échéancier prévisionnel.

Les demandes d'inscription sur l'agenda semestriel sont motivées et remises au secrétariat de la CPNSA avant la réunion au cours de laquelle il doit être examiné, ou au plus tard remises en séance, pour être débattues lors de cette réunion.

Lors de la réunion, ou dans le mois suivant, la partie patronale donne une réponse motivée aux demandes qui n'auraient pas reçu son acceptation.

## **2.3 – Tenue des réunions**

La convocation mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion, et comportant l'ordre du jour, est envoyée par internet à l'adresse institutionnelle fournie par chaque organisation représentative, celle-ci se chargeant de la communiquer à ses représentants.

En fonction de l'ordre du jour, le président de la CPNSA invite à son initiative ou sur demande d'une organisation, toute personne qualifiée dont l'avis est utile pour l'examen d'un point de l'ordre du jour, et notamment un représentant de l'ANFA et un représentant d'IRP AUTO.

Aucun quorum n'est exigé. La CPNSA se réunit valablement dès lors qu'y siègent, outre son président, un ou plusieurs représentants d'une organisation professionnelle et un ou plusieurs représentants d'une organisation syndicale de salariés.

Le secrétariat de la CPNSA est tenu par le CNPA. Les projets d'accords et les documents afférents sont expédiés par ce dernier aux adresses institutionnelles mentionnées ci-dessus, au plus tard sept jours calendaires avant la date de la réunion, sauf exception motivée notamment par la coordination des positions au sein des délégations patronales.

## **2.4 – Suivi des engagements**

Au moins une fois par an, un point de l'ordre du jour doit être consacré au suivi des engagements et aux bilans d'activité. Sont examinés à cette occasion :

- un point d'étape sur l'application des accords de branche à durée déterminée en cours d'application;
- la position des organisations sur la suite à apporter aux accords à durée déterminée expirés ou venant prochainement à échéance ;
- le rapport annuel d'activité prévu par l'article L.2232-9 du code du travail ;
- un rapport d'activité du groupe IRP AUTO et de chacune de ses institutions paritaires ;
- un rapport d'activité de l'ANFA.

## **2.5 - Participation des salariés aux réunions**

La rémunération des salariés d'entreprises visées à l'article 1-01 de la convention collective participant aux réunions de la CPNSA est maintenue par l'employeur, conformément à la loi.

Cette rémunération ainsi que les contributions sociales afférentes est prise en charge dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le remboursement à l'entreprise est effectué sur la base d'un formulaire que le salarié fera valider par son organisation syndicale sur les dates des absences et leur durée, puis qu'il remettra à l'employeur à son retour. Celui-ci y reportera les salaires et contributions sociales afférentes avant de l'adresser à IRP AUTO CESA pour règlement ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le remboursement à l'entreprise est effectué par l'AGFPN dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, sur la base de l'attestation établie par l'organisation syndicale concernée.

Au vu des formulaires remis par les organisations syndicales, IRP AUTO contacte les employeurs des salariés visés par le présent paragraphe aux fins, selon le cas, de permettre leur remboursement par l'organisme de branche susmentionné ou de les adresser à l'AGFPN.

Les frais exposés pour la participation de ces mêmes salariés sont à la charge des organisations syndicales qui les ont mandatés.

## ARTICLE 3 – ATTRIBUTIONS

### 3.1 – Définition des conditions d'emploi et de travail

La CPNSA définit et pilote la politique de la branche dans le domaine des conditions d'emploi et de travail, notamment à travers la négociation des avenants à la convention collective et des accords paritaires nationaux.

Elle définit les garanties applicables aux salariés dans tous les domaines visés par l'article L.2253-1 du code du travail et, en particulier :

- Elle négocie chaque année les salaires minima visés à l'article 1-16 ;
- Elle fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle ;
- Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux « commissions paritaires nationales de l'emploi », et à ce titre :
  - dans le domaine de l'emploi, elle procède ou fait procéder à toutes études et enquêtes relatives aux structures et aux évolutions des métiers, des emplois et des qualifications ainsi qu'aux besoins de formation ;
  - dans le domaine des qualifications professionnelles, elle met à jour semestriellement le RNCSA et elle actualise le RNQSA visé à l'article 1-20 b) par la création ou la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification de leur contenu ;
- Elle définit l'ensemble des dispositifs de branche notamment en matière d'accompagnement des jeunes, d'apprentissage, de contrats et de périodes de professionnalisation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de validation des acquis de l'expérience ;
- Elle organise la mutualisation des dispositifs de prévoyance collective visés à l'article 1-26, et ceux de santé et de prévention des risques visés à l'article 1-27 ;
- Elle coordonne les actions sociales visées à l'article 1-29 b).

### 3.2 – Interprétation de la convention collective et des accords de branche

La CPNSA délègue en permanence à une commission spécialisée la compétence d'interprétation attribuée aux commissions paritaires de branche par l'article L.2232-9 du code du travail.

La Commission Paritaire d'Interprétation des Services de l'Automobile (CPISA) se compose de deux membres pour chacune des organisations représentatives, désignés par le responsable légal de celles-ci parmi les représentants à la CPNSA.

Elle se réunit soit sur requête d'une juridiction, soit à la demande conjointe, écrite et motivée, d'au moins deux organisations professionnelles représentatives ou d'au moins deux organisations syndicales représentatives.

La CPISA se tient immédiatement après une réunion mensuelle de la CPNSA. Le président de la CPNSA convoque la CPISA, à laquelle il siège et qu'il anime, soit en qualité de membre s'il a été désigné à cet effet, soit en qualité d'observateur sans droit de vote dans le cas contraire.

La convocation, qui indique l'objet de la réunion, est expédiée au moins 30 jours calendaires à l'avance. Elle comporte tous les documents nécessaires au traitement des questions posées, et elle invite chaque organisation représentative qui le souhaite à adresser aux membres de la CPISA, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion, une note exposant son point de vue.

L'interprétation prend la forme d'un avis adopté à la majorité de deux organisations professionnelles et trois organisations syndicales de salariés. Lorsqu'un accord est intervenu en séance, un procès-verbal d'interprétation est aussitôt dressé par les soins du secrétariat assuré par le CNPA. Il est signé par chacun des membres qui ont adopté l'avis.

Si un avis majoritaire ne peut être obtenu, un procès-verbal de désaccord précisant les points sur lesquels le désaccord persiste, est aussitôt dressé par les soins du secrétariat assuré par le CNPA. Il est signé par chacun des membres de la CPISA.

Une copie certifiée conforme du procès-verbal est adressée sans délai à la juridiction ou aux organisations qui ont formulé la requête.

### **3.3 – Observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA)**

La CPNSA délègue en permanence à un observatoire paritaire les missions d'observation des métiers et des qualifications, ainsi que celle d'observation de la négociation collective prévue par l'article L.2232-9 du code du travail.

#### **3.3.1 – Composition de l'OBSA**

L'OBSA se compose :

- D'un collège patronal comprenant huit représentants du CNPA, un représentant de la FNA et un représentant de l'ASAV, désignés par le responsable légal de ces organisations ;
- D'un collège syndical comprenant deux membres pour chacune des cinq organisations représentatives, désignés par le responsable légal de celles-ci.

Un représentant ne peut disposer, au cours d'une même réunion, que d'une procuration donnée par un représentant appartenant au même collège.

#### **3.3.2 - Fonctionnement de l'OBSA**

L'OBSA siège à la Maison de l'Automobile, 50 rue Rouget de Lisle 92150 Suresnes. Le CNPA en assure le secrétariat, assisté de représentants de l'ANFA qui sont invités à chaque réunion.

L'OBSA se réunit au moins trois fois par an. Une ou plusieurs autres réunions peuvent se tenir au cours de l'année lorsqu'au moins la moitié des membres d'un collège en fait la demande au cours d'une réunion.

Lors de sa première réunion, l'un des collèges de l'OBSA élit en son sein un secrétaire, et l'autre collège élit un secrétaire adjoint. Leur mandat a une durée d'un an, avec permutation de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire.

Le secrétaire convoque l'OBSA et dirige les débats. Les décisions de l'OBSA sont prises à la majorité des membres présents et représentés de chacun des deux collèges.

La rémunération des salariés d'entreprises visées à l'article 1-01 de la convention collective participant aux réunions de l'OBSA, ainsi que les frais occasionnés par celles-ci, sont pris en charge selon les modalités prévues au paragraphe 2.5.

#### **3.3.3 - Observation des métiers et des qualifications**

L'OBSA examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans les différents secteurs professionnels qui composent la branche des services de l'automobile.

Il tire de cet examen les remarques, conclusions et recommandations que ses membres peuvent formuler en matière de priorités de formation professionnelle et d'orientations de la politique de branche, pour les transmettre à la CPNSA.

Pour l'exercice de ses missions, l'OBSA s'appuie sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) constitué par l'ANFA.

L'OBSA fait réaliser, chaque année, selon un cahier des charges qu'il détermine et avec l'appui de tous prestataires de services qu'il choisit, un rapport de branche. Ce rapport de branche comporte, pour l'ensemble du champ professionnel et géographique de la convention collective des services de l'automobile et pour chacune des activités qu'il inclut, un dénombrement des entreprises et des salariés, ainsi que des évaluations relatives à la structure et à la composition des effectifs salariés, aux conditions d'emploi, à la formation professionnelle et aux rémunérations.

#### **3.3.4 - Observation de la négociation collective**

L'OBSA est l'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L.2232-10 du code du travail.

A ce titre, il dresse un bilan annuel quantitatif et qualitatif des accords collectifs conclus dans les entreprises de la branche et compilés sur la base de données consultable sur le site internet du ministère du travail.

Ce bilan est communiqué à la CPNSA pour être annexé au rapport annuel visé au § 2.4. Il doit permettre aux partenaires sociaux de la branche :

- de disposer d'un retour d'expérience utile au développement du dialogue social dans la branche ;
- de faciliter le contact des acteurs de la branche avec la réalité des négociations d'entreprise, et d'en capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise ;
- de garder la maîtrise de l'articulation des niveaux de négociation.

## Chapitre II - COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

### ARTICLE 1<sup>er</sup> - COMPOSITION DES CPRSA

#### 1.1 - Délégations syndicales

Dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale, chaque fédération syndicale représentative des services de l'automobile *au plan national*, reconnue à ce titre dans l'arrêté de représentativité en vigueur, désigne un salarié répondant aux conditions de l'article 2.

Le collège salarial de chaque commission paritaire régionale est ainsi composé :

- CFDT, un représentant
- CFE-CGC, un représentant
- CFTC, un représentant
- CGT, un représentant
- FO, un représentant

Chaque fédération représentative peut désigner un suppléant chargé de remplacer le représentant désigné, en cas d'indisponibilité temporaire qui ne nécessite pas son remplacement définitif visé au paragraphe 2-2. Ce suppléant doit remplir les conditions fixées par le paragraphe 2-1. Le suppléant ne participe aux réunions de la CPRSA que sur convocation individuelle expédiée au vu de l'indisponibilité temporaire du représentant titulaire, notifiée en temps utile au secrétaire de la CPRSA.

#### 1.2 - Délégations patronales

Dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale, les organisations patronales représentatives des services de l'automobile *au plan national* désignent autant de chefs d'entreprise répondant aux conditions de l'article 2 qu'il y a de salariés composant le collège salarial.

Les sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs proportionnellement aux résultats d'audience obtenus au plan national suivant la règle de la plus forte moyenne.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, le collège patronal de chaque commission paritaire régionale est ainsi composé :

- ASAV, un représentant
- CNPA, trois représentants
- FNAA, un représentant

Chaque organisation patronale peut désigner un suppléant chargé de remplacer le représentant désigné, en cas d'indisponibilité temporaire qui ne nécessite pas son remplacement définitif visé au paragraphe 2-2. Ce suppléant doit remplir les conditions fixées par le paragraphe 2-1. Le suppléant ne participe aux réunions de la CPRSA que sur convocation individuelle expédiée au vu de l'indisponibilité temporaire du représentant titulaire, notifiée en temps utile au secrétaire de la CPRSA.

#### 1.3 - Modalités de désignation

Les CPRSA sont installées à une date ou pendant une période fixées par délibération de la CPNSA, négociée dans les meilleurs délais qui suivent la publication du dernier arrêté fixant l'audience nationale des organisations susvisées pour la période quadriennale à venir.

A cette fin, chacune des organisations représentatives communique au secrétariat de la CPNSA les coordonnées des personnes qu'elle entend désigner, au plus tard deux mois après la publication de l'arrêté qui la concerne. Ces coordonnées sont communiquées à chaque organisation représentative, avant la date de la CPNSA appelée à délibérer, en vue de prévenir toute contestation sur la validité des mandats.

Les contestations relatives aux conditions de désignation des membres des CPRSA sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivant la date de la notification visée au paragraphe 1-4.

#### **1.4 - Liste des membres des CPRSA**

Les coordonnées des membres des CPRSA sont accessibles aux personnes désignées ci-après, par un code fourni par le secrétaire de la CPNSA permettant l'accès à une zone réservée du portail de la branche.

Ces coordonnées comprennent, pour chaque organisation représentée et pour chacune des régions :

- pour les représentants des salariés : les nom, prénoms, profession, date et lieu de naissance, adresse, ainsi que le nom, le SIRET et l'adresse de l'employeur ;
- pour les représentants des employeurs : les nom, prénoms, date et lieu de naissance, SIRET et adresse de l'entreprise.

Un code d'accès est fourni à un représentant nommément désigné par chaque organisation visée à l'article 1<sup>er</sup>, pour lui permettre de connaître les coordonnées de tous les membres de toutes les CPRSA et pour accéder à l'ensemble des informations afférentes au fonctionnement de chacune.

Un code d'accès est fourni à un chaque membre de chaque CPRSA, pour accéder aux coordonnées des autres membres de la CPRSA et à l'ensemble des informations mises en ligne à son attention.

Chaque organisation syndicale de salariés représentée notifie à l'employeur de chaque salarié membre d'une CPRSA, par tout moyen permettant de conférer date certaine, l'identité de ce dernier en précisant ses nom et prénom, ainsi que la région concernée.

L'usage des coordonnées des membres des CPRSA est réservé aux communications entre eux et avec les organisations représentatives dans la branche. Ces coordonnées ne peuvent être fournies à des tiers que sur autorisation de l'organisation qui les a désignés, sous réserve de la notification à l'employeur visée à l'alinéa précédent.

### **ARTICLE 2 - MANDAT DES MEMBRES DES CPRSA**

#### **2.1 - Conditions et modalités de la désignation**

Les membres désignés par une organisation patronale doivent être chefs d'une entreprise de moins de 11 salariés relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Les membres désignés par une organisation syndicale doivent être salariés d'une entreprise de moins de 11 salariés relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Ils doivent être âgés de dix-huit ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Chaque organisation s'engage à ne désigner que des représentants remplissant les conditions posées par le présent accord, à vérifier ces conditions, et à nommer un remplaçant dans les cas visés aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 2-2.

Chaque représentant déclare sur l'honneur qu'il satisfait aux conditions exigées, et s'engage à informer sans délai l'organisation qui l'a désigné de tout événement nécessitant son remplacement.

Le mandat des membres des CPRSA s'achève à la date de la délibération paritaire suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité.

#### **2.2 - Remplacement en cours de mandat**

En cas de changement de l'activité de l'entreprise ou d'augmentation de son effectif, la validité des mandats en cours n'est pas affectée.

En cas de démission, en cas de cessation des fonctions dans l'entreprise, en cas d'interdiction, de déchéance ou d'incapacité relative aux droits civiques, ou en cas de décès, un nouveau membre est désigné par l'organisation dont l'ancien était issu. Toutefois, il n'est pas procédé à cette désignation moins de six mois avant la fin du mandat.

Chaque organisation a également la possibilité de remplacer à tout moment un représentant désigné, pour tout motif conforme aux statuts qui la régissent.

Le mandat des membres désignés en application de l'alinéa précédent prend fin à la même date que celui des autres membres nommés lors de l'installation ou du renouvellement de la CPRSA concernée.

### 2.3 - Conditions d'exercice des fonctions des membres des CPRSA

Les membres de la CPRSA ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises incluses dans le champ professionnel et territorial de la commission, sur autorisation de l'employeur.

L'employeur laisse au salarié membre de la CPRSA le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq heures par mois. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures. Le temps peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

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

La rupture du contrat de travail des salariés membres des CPRSA est régie par les dispositions de l'article L.23-114-2 du code du travail.

### 2.4 - Indemnisation des membres des CPRSA

Le salaire des membres désignés par les organisations syndicales, correspondant à l'exercice de leur mandat, est maintenu par l'employeur.

Les membres désignés par les organisations patronales bénéficient d'une indemnité calculée sur la base du taux horaire de l'allocation perçue par les conseillers prud'hommes employeurs. Cette indemnité, ainsi que les frais exposés par ces mêmes membres à l'occasion de leur mandat, sont à la charge de l'organisation qui les a désignés.

Les frais exposés par les membres des CPRSA pour l'exercice de leur mandat sont à la charge des organisations qui les ont mandatés.

IRP AUTO CESA peut prendre en charge, selon des modalités déterminées par son conseil d'administration, la formation des membres des CPRSA suivie à l'initiative de l'organisation dont ils sont issus.

## ARTICLE 3 - FONCTIONNEMENT DES CPRSA

### 3.1 - Attributions

Les CPRSA ont pour compétences :

- 1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- 3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La CPRSA ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- 4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

### 3.2 - Réunions

La CPRSA se réunit une fois par semestre, dans l'agglomération où siège la préfecture de la région. Une ou plusieurs réunions supplémentaires sont organisées à la demande d'au moins trois membres appartenant au même collège. Ce local est doté d'une adresse postale qui constitue le siège de la CPRSA.

A l'initiative de l'assistant administratif visé ci-après, le secrétaire de la CPNSA est informé sans délai du calendrier des réunions programmé par chaque CPRSA, ainsi que de la date de toute réunion supplémentaire éventuellement décidée postérieurement.

Les moyens matériels nécessaires aux réunions sont fournis par l'organisation patronale représentative qui dispose du plus grand nombre de représentants. Celle-ci désigne un assistant administratif chargé d'assurer la permanence des moyens administratifs et matériels nécessaires au fonctionnement de la CPRSA. Cet assistant participe aux réunions sans voix délibérative.

Un secrétaire de la CPRSA chargé d'animer ses réunions est désigné, lors de sa première réunion, parmi les membres du collège patronal. Ce secrétaire est chargé de la convocation des membres de la CPRSA et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le secrétaire invite à chaque réunion un correspondant de l'ANFA pour les questions d'insertion et de formation professionnelle, et un correspondant d'IRP AUTO pour les questions de protection sociale. Il peut inviter d'autre part toute personne dont l'expertise est utile pour éclairer les débats de la CPRSA.

Le procès-verbal des délibérations indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que les documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal est signé par au moins un membre d'une organisation patronale et un membre d'une organisation syndicale de salariés. Les procès-verbaux sont établis sur un registre spécial coté et paraphé tenu au siège de la CPRSA.

Le secrétaire met tous les documents afférents au fonctionnement de la CPRSA à la disposition de ses membres sur le portail de la branche, sur l'espace visé à l'article 1-4 qui leur est réservé. Il est tenu en particulier d'y placer :

- l'ordre du jour des réunions, en même temps qu'il est adressé aux membres de la CPRSA ;
- une copie du procès-verbal de chaque réunion, dès qu'il a été adopté.

### **3.3 - Validité et portée des délibérations**

Aucune délibération ne peut être valablement adoptée si, lors de sa mise aux voix, ne sont pas présents au moins trois membres dans chacun des deux collèges.

Sauf dans les cas où l'unanimité est requise, les délibérations des CPRSA sont adoptées à la majorité des membres présents de chaque collège.

Avant de communiquer aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables, tels que visés au 1° du paragraphe 3-1, le secrétaire de la CPRSA est tenu de consulter le secrétariat de la CPN sur un projet préalablement établi par la CPRSA. Toute communication soumise ensuite à l'approbation de la CPRSA doit tenir compte des observations éventuellement formulées, dont le secrétariat de la CPNSA adresse une copie, avec le projet considéré, aux organisations visées aux paragraphes 1-1 et 1-2. Après adoption de la communication, le secrétaire de la CPRSA adresse au secrétariat de la CPNSA le texte de celle-ci en même temps que le procès-verbal qui l'a approuvée.

La communication écrite de tous conseils et informations visés au 2° du paragraphe 3-1 est subordonnée à la même procédure préalable que celle définie à l'alinéa précédent. Lorsqu'elle est collective, toute information doit être adoptée à l'unanimité des membres de la CPRSA présents lors de la délibération qui en décide.

Aucune démarche tendant à faciliter la résolution de conflits visés au 3° du paragraphe 3-1 ne peut être entreprise par la CPRSA avant que la CPNSA en ait été informée et qu'elle ait, si une ou plusieurs organisations qui en sont membres l'ont souhaité, délibéré en vue de fournir à la CPRSA sa propre appréciation ou bien, le cas échéant, saisi la CPISA visée au paragraphe 3-2 du chapitre I. En tout état de cause, le secrétaire de la CPRSA est tenu d'adresser au secrétariat de la CPNSA, dès qu'il en a connaissance, l'accord écrit des parties en conflit pour une intervention amiable de la CPRSA.

## Chapitre III - DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

### ARTICLE 1<sup>er</sup> - OBJET DES NEGOCIATIONS

La négociation collective d'entreprise peut porter sur tous les thèmes autorisés par la loi, sauf dans les domaines visés au paragraphe 3-1 du chapitre I, qui sont réservés à la CPNSA selon les modalités fixées par l'article L.2253-1 du code du travail.

Les entreprises visées ci-dessous sont invitées à négocier des accords de méthode tels que proposés à l'article 2, qui fixent notamment la périodicité des négociations qu'elles sont tenues de mener. Un accord de méthode peut être recherché, soit pour une négociation déterminée, soit pour toute négociation à venir dans un délai donné.

A défaut d'accord de méthode répondant aux prescriptions de l'article 2, l'employeur est tenu d'engager des négociations, selon la périodicité et les modalités prévues par les articles L.2243-13 et L.2243-14 du code du travail, sur les thèmes indiqués dans les articles L.2242-15 à L.2242-20 du même code.

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

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées ci-dessus, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Une négociation d'entreprise peut également porter :

- sur la reconnaissance d'établissements distincts ;
- sur l'institution, dans ces derniers, de représentants de proximité ;
- sur la reconnaissance d'une unité économique et sociale ;
- sur l'institution d'un conseil d'entreprise tel que défini par l'article L.2321-1 du code du travail.

### ARTICLE 2 - METHODE DE NEGOCIATION

Les dispositions du présent article concernent les entreprises qui envisagent d'entamer la négociation d'un accord collectif, à l'exception :

- des entreprises qui sont couvertes par un accord de méthode répondant aux prescriptions de l'article L.2222-3-1 du code du travail ;
- des entreprises visées au dernier alinéa de l'article 1-07 a) de la Convention collective ;
- des entreprises qui appliquent les accords types visés à l'article 1-05 a) de ladite convention.

Ces dispositions, qui doivent permettre aux négociations de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle, s'appliquent quel que soit le niveau de la négociation : entreprise, établissement, groupe, ou interentreprises.

La négociation d'un accord collectif se tient entre des interlocuteurs et dans un cadre définis par avance. Ces interlocuteurs s'informent mutuellement de leur identité et de leur qualité. Sauf lorsqu'ils ont la qualité de délégué syndical, ils indiquent si leur mandat de négociation inclut ou non un mandat de signature et, dans ce cas, l'identité de la personne ou de l'organisme qui délivre le mandat.

Au moment de l'ouverture de la négociation, ils s'accordent mutuellement :

- sur le lieu et les conditions matérielles de la négociation ;
- sur les dates, les horaires et la durée de celle-ci, ou au minimum, lorsque la négociation nécessite plusieurs réunions, sur un calendrier prévisionnel indiquant le nombre de réunions probablement nécessaires ;
- sur la nature des documents présentés à l'appui de la négociation, documents mis à la disposition de chaque négociateur suffisamment à l'avance pour être utilement étudiés.

L'organisation matérielle de la négociation incombe à l'employeur.

Le cadre de la négociation ayant été préalablement défini, les interlocuteurs sont amenés à prévoir les étapes du déroulement de la négociation. Sauf lorsqu'elle est ouverte en stricte application d'une obligation légale, la négociation débute par la recherche d'un consensus sur son ou ses objets. La définition des objectifs de la négociation peut faire l'objet d'un écrit afin de faciliter les échanges.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les informations partagées entre les négociateurs s'appuient sur la base de données économique et sociale (BDES) visée à l'article L.2312-18 du code du travail.

Lorsque plusieurs réunions sont programmées, l'employeur veille à produire les documents et à communiquer les projets dans un délai suffisant et connu d'avance pour que ces derniers puissent être utilement examinés par les parties.

Les parties peuvent s'accorder pour faire intervenir, en cours de négociation, toute personne qualifiée dont l'avis est utile. Les frais éventuellement afférents à l'intervention de cette personne sont à la charge de la partie qui l'a sollicitée, sauf en cas d'accord pour partager ces frais.

La négociation s'achève dans une réunion conclusive en vue de laquelle chacun des négociateurs connaît sa marge de discussion et sa capacité de signature. L'accord, signé en nombre réglementairement suffisant, comporte un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu, ainsi que des dispositions relatives à sa durée, aux modalités de dépôt et de communication de l'accord dans l'entreprise.

A l'initiative de la partie la plus diligente, l'accord est obligatoirement publié sur la base de données nationale hébergée sur le site gouvernemental, selon les modalités prévues par l'article L.2231-5-1 du code du travail.

En l'absence d'accord au terme de la négociation, 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. L'employeur dépose ce procès-verbal à la DIRECCTE.