

# unapl

UNION NATIONALE  
DES PROFESSIONS LIBÉRALES

2021

—  
Les  
Guides  
Pratiques  
Unapl  
—

## LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES TPE LIBÉRALES

unapl  
EDITIONS



## AU PLUS PRÈS DES PROFESSIONNELS

L'arrivée de la nouvelle économie numérique dans le champ des professions libérales apparaît autant comme une opportunité, en facilitant notamment le travail collaboratif, que comme un facteur

de risques menant à la déréglementation accrue et à l'ubérisation. Dans le même temps, le paysage législatif et réglementaire reste mouvant, imposant de nouvelles normes d'exercice. Enfin, la croissance économique très ralentie, impose aux professionnels de se challenger en permanence pour conserver leurs marchés et en développer de nouveaux. Ce contexte impose, plus que jamais, aux professions libérales de faire preuve d'agilité et d'adaptation. La formation professionnelle continue apparaît ainsi la ressource à privilégier pour s'adapter sans retard à ces multiples évolutions.

Depuis 28 ans, le **FIF PL** accompagne les professionnels libéraux dans leur démarche de formation professionnelle continue. Créé à l'initiative de l'UNAPL et animé par les professionnels, via leurs organisations membres de cette confédération, le **FIF PL** réajuste en permanence ses critères de prise en charge afin de répondre, de façon précise et en temps réel, aux besoins des professionnels.

Ainsi, afin de répondre à l'attente du plus grand nombre, le **FIF PL** a développé la prise en charge de formations propres à chaque profession, qu'elles soient de longue durée ou plus courtes, qu'elles soient essentielles ou à distance en e-learning. Il contribue également à l'installation et à la reprise d'entreprise, aux formations de participation à un jury d'examen ou de VAE. En 2020, quelque 177 500 professionnels libéraux ont ainsi été pris en charge par le **FIF PL**, ce qui représente 4,2 millions d'heures de formation continue. Ces chiffres attestent de la bonne adéquation des dispositifs de prises en charge au regard des besoins des professionnels.

L'objectif permanent du **FIF PL** est de rester concrètement au plus près des attentes des professionnels. Les adaptations sont constantes. Ainsi, pour faciliter le dépôt des demandes de prise en charge et leur suivi, mais aussi pour accélérer le temps de traitement, le **FIF PL** a totalement dématérialisé des procédures. Celles-ci se font désormais en ligne en quelques clics et sans aucun papier. C'est rapide, simple et efficace.

Je vous invite à visiter notre site : [www.fifpl.fr](http://www.fifpl.fr), afin de découvrir nos prises en charge et de déposer votre demande en quelques clics. Le FIF PL est l'outil des professionnels libéraux géré par vos organisations professionnelles.

**Philippe DENRY**  
Président du FIF PL

## CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE 2021 DES PROFESSIONS

*Dans la limite du budget de la profession.*

		Validées au Conseil de Gestion du 26 novembre 2020	Modalités 2021
Professions n'ayant pas accès à la trésorerie	Plafond annuel de prise en charge		1 200 €
	Plafond journalier de prise en charge		300 €
Professions ayant accès à la trésorerie	Plafond annuel de prise en charge		750 €
	Plafond journalier de prise en charge		250 €
	% d'accès à la trésorerie		150 %
	Montant minimum d'accès à la trésorerie		120 000 €

## PRISES EN CHARGE 2021 SUR FONDS SPÉCIFIQUES

*Dans la limite des fonds disponibles de ces fonds spécifiques,  
hors budget annuel des professions.*

Formation de longue durée	Prise en charge plafonnée à <b>70%</b> du coût réel de la formation, limitée à <b>2 500 €</b> par professionnel pour <b>les formations cœur de métier</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Limitée à une prise en charge tous les 3 ans.</li> <li>100 heures de formation minimum.</li> <li>Thèmes de formation entrant dans les critères de prise en charge 2021 de la profession concernée.</li> </ul>
Participation à un jury d'examen ou de VAE	Prise en charge plafonnée à <b>200 €</b> par jour, limitée à <b>2 jours</b> par an et par professionnel
Aide à l'installation et à la création ou reprise d'entreprise	Prise en charge plafonnée à <b>250 €</b> par jour, limitée à <b>5 jours</b> par an et par professionnel <ul style="list-style-type: none"> <li>Fourniture d'un justificatif d'inscription à l'INSEE mentionnant le numéro Siret et le code NAF du participant.</li> <li>Dans le cas où le demandeur de prise en charge n'est pas encore installé en libéral, ce dernier doit fournir une attestation sur l'honneur stipulant qu'il suit cette formation en vue d'une future activité libérale.</li> </ul>

# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
<b>I. LES PROFESSIONS LIBÉRALES EN FRANCE : QUELQUES CHIFFRES ET STATISTIQUES</b> .....	<b>7</b>
<b>II. CONVENTION ET ACCORD COLLECTIF</b> .....	<b>10</b>
Qu'est-ce qu'une convention collective ? Qu'est-ce qu'un accord collectif ?.....	10
À qui s'appliquent les conventions ou accords collectifs ?.....	10
<b>III. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL</b> .....	<b>12</b>
Qu'est-ce qu'un ANI ?.....	12
Quelles sont les organisations syndicales de salariés autorisées à négocier et signer des ANI ?.....	12
Quelles sont les organisations professionnelles d'employeurs autorisées à négocier et signer des ANI ?.....	13
Quelles sont les conditions de validité des ANI ?.....	13
Quel est le champ d'application des ANI ?.....	14
Les ANI sont-ils toujours transposés en loi ?.....	15
<b>IV. L'UNAPL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE</b> .....	<b>17</b>
L'UNAPL négocie-t-elle au niveau national et interprofessionnel ?.....	17
A quel niveau l'UNAPL peut-elle négocier ?.....	18
<b>V. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES</b> .....	<b>20</b>
Quel est le rôle de la branche ?.....	20
Quel est le champ d'application d'une convention collective de branche ?.....	20
Quels sont les thèmes négociés au niveau de la branche ? Selon quelle périodicité ?.....	21
Qu'est-ce qu'une « clause TPE » ?.....	24
Un accord de branche peut-il déroger à un accord couvrant un champ plus large (territorial ou professionnel) ?.....	25
Existe-t-il des dispositions prévoyant la participation des salariés de TPE aux négociations de branche ?.....	26
Quel est le bilan de la négociation collective au niveau des branches professionnelles en 2020 ?.....	27
Qu'est-ce que la restructuration des branches professionnelles ? Quels sont les enjeux pour les TPE ?.....	28

<b>VI. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS</b> .....	<b>30</b>
Les TPE peuvent-elles conclure des accords collectifs d'entreprise ?	
Quelle est l'évolution de la réglementation sur ce sujet ? .....	30
Comment conclure un accord collectif dans une TPE ? Quelle est la procédure à suivre ? .....	32
Comment se déroule la consultation ? .....	33
Quelles sont les conditions de validité de l'accord ?	
Comment est-il ratifié par le personnel ? .....	34
La régularité de la procédure peut-elle être contestée ? .....	34
Quels thèmes peuvent être négociés ? .....	34
Un accord d'entreprise peut-il déroger aux accords conclus à un niveau supérieur ? .....	35
Dans quelles conditions l'accord collectif peut-il être dénoncé ? .....	36
En synthèse, que faut-il retenir ? .....	37
Quel est le bilan de la négociation collective dans les TPE en 2020 ? .....	37
<b>ANNEXES</b> .....	<b>41</b>
Annexe 1 : Identification des branches professionnelles relevant du secteur des professions libérales .....	41
Annexe 2 : Bilan des accords collectifs de branches conclus en 2020 dans le secteur des professions libérales .....	43
Annexe 3 : Articulation des normes conventionnelles entre les accords collectifs d'entreprise et les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large (accords de branche, accords professionnels, accords nationaux interprofessionnels, etc.) .....	50
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>54</b>

**Remerciements à**  
**David CARIBAUT, responsable du pôle social de l'UNAPL**  
**Et Anne DEBUQUOY, Chargée de mission Affaires sociales de l'UNAPL**

## INTRODUCTION

Le secteur des professions libérales représente plus d'un quart des entreprises françaises. Les entreprises libérales emploient plus d'un million de salariés<sup>1</sup>.

Majoritairement composées de très petites entreprises<sup>2</sup>, le dialogue social y prend une tournure plutôt informelle tant les relations entre les employeurs et leurs salariés sont directes.

Les très petites entreprises, en raison de leur taille (c'est-à-dire que l'entreprise emploie moins de 11 salariés) ne sont en effet pas tenues de procéder à l'élection de représentants du personnel. Ces derniers servent d'intermédiaire pour organiser le dialogue social et la négociation collective dans l'entreprise.

Il n'en demeure pas moins qu'aujourd'hui, pour se développer et organiser la collectivité de travail<sup>3</sup>, les très petites entreprises doivent pouvoir construire une norme sociale ad'hoc ou à défaut s'appuyer sur des règles sociales collectives construites pour elles.

L'accord d'entreprise est devenu le « centre de gravité du droit du travail »<sup>4</sup> et de la négociation collective en France et il convient de pouvoir donner aux employeurs libéraux les moyens de saisir les opportunités qui lui sont offertes.

Encore faut-il qu'ils puissent savoir comment s'y prendre. Le droit du travail est une matière en constante évolution et le droit de la négociation collective - composante du droit du travail - n'y échappe pas.

C'est la raison pour laquelle le pôle social de l'UNAPL a souhaité rédiger un guide pratique de la négociation collective pour les TPE libérales.

Ce guide vise à expliquer, dans des termes simples, quels sont les différents niveaux de négociation, à quoi servent les différents accords négociés à ces niveaux, et les spécificités du secteur des professions libérales en matière de négociation collective.

---

1. Les chiffres clés des professions libérales, 2020, <https://www.unapl.fr/professions-liberales/chiffres-cles>

2. Idem

3. ANTONMATTEI Paul-Henri, Droit du travail, LGDJ, 2021, p.17

4. ANTONMATTEI Paul-Henri, L'irrésistible ascension de l'accord d'entreprise [en ligne], Dr. soc, 2017 p.1027, [consulté le 22 novembre 2021]



Vos partenaires pour vos formations en création d'entreprise  
Fondé en 1998, le réseau des **ORIFF-PL** et l'**ONIFF-PL**  
vous offrent des formations à la création,  
gestion et développement d'une entreprise libérale.

Envie de créer une entreprise libérale ? Nouvelles professions sous le statut libéral ?  
Créez.

Que vous soyez en phase de réflexion, en cours de rédaction de votre business plan ou en développement, le réseau des ORIFF-PL et de l'ONIFF-PL vous aide à réaliser votre projet en partenariat avec le fonds interprofessionnel de formation des professions libérales (FIF PL) et avec les instances régionales du développement économique (selon les régions).

**Pour les formations avant la création d'entreprise, la prise en charge est de maximum 5 jours par an sur un plafond de 250 € par jour de formation.** Exemple de formations pour les porteurs de projets : « 5 jours pour entreprendre en libéral » ou « L'auto-entreprenariat / droits, obligations et opportunités de passage en micro ou réel ».

**Pour les formations après la création d'entreprise,** la prise en charge est de maximum 2 jours par an sur un plafond de 250 € par jour de formation. Exemple de formation pour les professionnels libéraux installés : « La comptabilité de A à Z pour les professionnels libéraux assujettis et non assujettis à la TVA » ou « Comment estimer ses prestations / Valoriser et justifier ses honoraires », etc.

**oniffpl**  
OFFICE NATIONAL D'INFORMATION, DE FORMATION  
ET DE FORMALITÉS DES PROFESSIONS LIBÉRALES

N'hésitez pas à contacter les Maisons des professions libérales  
en régions et départements. Toutes les coordonnées sur [oniffpl.fr](http://oniffpl.fr)

## I. LES PROFESSIONS LIBÉRALES EN FRANCE : QUELQUES CHIFFRES ET STATISTIQUES

Les professions libérales sont définies par le législateur comme « les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant »<sup>5</sup>.

Il résulte de cette définition des professions libérales, consacrée par le législateur en 2012, que la famille des professions libérales est vaste et riche. Elle se caractérise par la diversité des professions qui la constituent dans les secteurs relevant de la santé, du droit, des techniques et du cadre de vie.

Les entreprises libérales sont un important vivier d'emplois de proximité dans des entreprises de taille humaine, intégrées dans le tissu économique local. Elles puisent leur force dans les territoires qu'elles contribuent à animer et à faire rayonner, tout en apportant des services essentiels à la population.

Le nombre d'entreprises libérales en France est de 1 430 800, représentant plus du quart des entreprises françaises<sup>6</sup>.

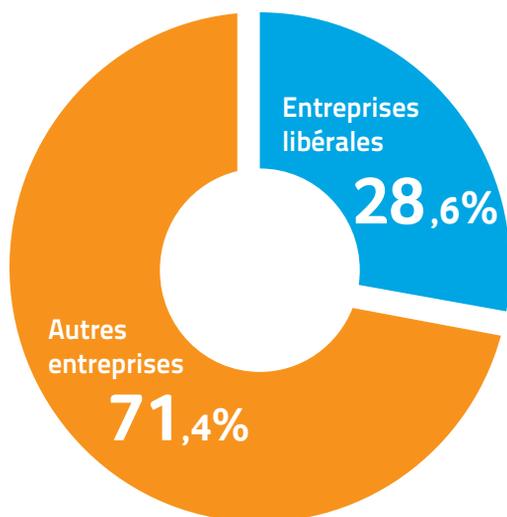
Elles emploient près de 1 148 740 salariés, étant précisé que 98% des entreprises libérales sont des TPE.

---

5. Article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

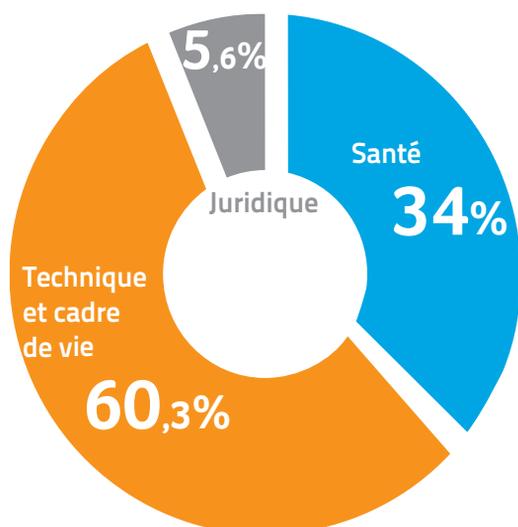
6. Les chiffres clés des professions libérales, 2020, p.6, p.7, <https://www.unapl.fr/professions-liberales/chiffres-cles>.

## Quelques chiffres et statistiques<sup>7</sup> :



Part des entreprises libérales\*

*\*y compris les micro-entrepreneurs*



Répartition des entreprises libérales par famille, France entière

7. Les chiffres clés des professions libérales, 2020, p.10, p.12, <https://www.unapl.fr/professions-liberales/chiffres-cles>.

	Valeur ajoutée	
	Total (en milliards d'euros)	Moyenne par entreprise (en milliers d'euros)
<b>Droit</b>	16,0	251
<b>Santé</b>	55,2	124
<b>Technique</b>	40,7	117
<b>Entreprises libérales</b>	112	130
<b>Poids dans le secteur marchand</b>		<b>10,7%</b>

## Poids de l'activité libérale dans le secteur marchand

	Effectifs
<b>Droit</b>	113 770
<b>Santé</b>	358 710
<b>Technique</b>	676 260
<b>Ensemble</b>	1 148 740

## Salariés des entreprises libérales

## II. CONVENTION ET ACCORD COLLECTIF

Les conventions ou accords collectifs peuvent être conclus à différents niveaux :

- au niveau de l'entreprise,
- au niveau de la branche professionnelle,
- au niveau national et interprofessionnel.

### Qu'est-ce qu'une convention collective ? Qu'est-ce qu'un accord collectif ?

La réponse est donnée par l'article L. 2221-2 du Code du travail : « La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble. »

Formulé autrement, la convention collective a vocation à traiter des matières qui relèvent de la négociation collective (conditions d'emploi, formation professionnelle, garanties sociales...) pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif va traiter un ou plusieurs sujets en particulier dans cet ensemble (par exemple : les minima conventionnels).

### À qui s'appliquent les conventions ou accords collectifs ?

On peut parler d'une application en deux étapes. En premier lieu, la convention ou l'accord collectif va s'appliquer aux entreprises adhérentes des organisations signataires de la convention ou de l'accord. En second lieu, si les parties signataires ont demandé l'extension de la convention ou de l'accord, celui-ci va s'appliquer aux salariés et employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel.

En effet, le phénomène d'extension rend, par la publication d'un arrêté ministériel au Journal officiel, obligatoire la convention ou l'accord à toutes les entreprises (et à tous leurs salariés) compris dans son champ d'application territorial et professionnel. L'extension concerne les accords de champ territorial ou professionnel plus large que l'accord d'entreprise (soit, essentiellement, les accords de branche et les accords interprofessionnels).

### III. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

#### Qu'est qu'un ANI ?

L'accord national interprofessionnel (ANI) est un accord conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, et qui couvre un champ beaucoup plus large que l'accord de branche professionnel.

L'ANI a vocation à concerner la majorité des secteurs professionnels en France, à la différence de l'accord de branche qui ne va concerner en général qu'une ou deux professions.

#### Quelles sont les organisations syndicales de salariés autorisées à négocier et signer des ANI ?

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 28 juillet 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, publié au Journal officiel du 6 août 2021, les organisations syndicales de salariés représentatives sont les suivantes :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 31,01 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 26,59 % ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 17,64 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 13,77 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 11,00 %.

Le pourcentage figurant après le nom de l'organisation représentative correspond au poids de l'organisation.

L'audience des organisations syndicales de salariés est mesurée tous les 4 ans. Par conséquent les résultats ci-dessus valent pour le cycle 2021-2025.

## Quelles sont les organisations professionnelles d'employeurs autorisées à négocier et signer des ANI ?

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 18 novembre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnelles, les organisations représentatives sont les suivantes:

- MEDEF : 66.33 % ;
- CPME : 28.64 % ;
- U2P : 5.03 %.

Le pourcentage figurant après le nom de l'organisation représentative correspond au poids de l'organisation.

Il permet, en application de l'article L.2261-19 du Code du travail, de s'opposer à l'extension d'un ANI. Pour que cette opposition soit valable, il faut que la ou les organisations s'opposant à l'extension emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.

Comme pour les organisations syndicales de salariés, l'audience des organisations professionnelles d'employeurs est mesurée tous les 4 ans. Les résultats qui seront publiés vaudront pour le cycle 2021-2025.

## Quelles sont les conditions de validité des ANI ?

### a) Concernant les organisations syndicales de salariés

En application de l'article L.2232-2 du Code du travail, un ANI est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel représentant plus de 30 % des suffrages exprimés et s'il ne fait pas l'objet d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives également à ce niveau, représentant cette fois-ci la majorité des suffrages exprimés.

Concrètement, durant le cycle 2021-2025, la CFDT peut signer, à elle seule, à un ANI. Celui-ci est valide, sous réserve que les autres organisations de salariés n'exercent pas leur droit d'opposition. Ainsi, si (par exemple), FO, la CGT et la CFTC exercent leur droit d'opposition, l'ANI ne serait pas valide.

## **b) Concernant les organisations professionnelles d'employeurs**

Tout dépend du contexte juridique de la négociation<sup>8</sup>. Si celle-ci relève des dispositions de l'article L.1 du Code du travail ou que l'ANI négocié a vocation à être étendu, seules les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (Medef, CPME, U2P) peuvent négocier.

Si la négociation se déroule dans un autre cadre, la présence des organisations d'employeurs représentatives n'est pas exigée.

En pratique, nous n'avons jamais eu connaissance d'une négociation qui se serait déroulée sans la présence du Medef, de la CPME et de l'U2P.

## **Quel est le champ d'application des ANI ?**

On a tendance à considérer que les ANI, une fois qu'ils sont étendus, s'appliquent à tous les secteurs professionnels et à toutes les entreprises en France. Cette assertion mérite d'être fortement nuancée.

En effet, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ne représentent pas tous les secteurs d'activité en France.

Par exemple, les secteurs de l'agriculture, de l'économie sociale et solidaire et du spectacle vivant ne relèvent pas du champ interprofessionnel.

La Cour de cassation<sup>9</sup> est venue, par arrêt du 16 mars 2005, préciser le champ d'application de l'ANI une fois étendu. Dans cet arrêt - dit arrêt Michelin -, elle

---

8. ANTONMATTEI Paul-Henri, op.cit, p.889

9. Cass.soc, 16 mars 2005, n° 03-16.616

indique « que l'arrêté d'extension du ministre du travail prévu par l'article L. 133-8 du Code du travail a pour effet de rendre obligatoires les dispositions d'un accord professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel, dont les organisations patronales signataires sont représentatives au sens de l'article L. 133-2 du Code du travail ».

Dit autrement, l'extension a pour effet de rendre obligatoire l'accord aux branches professionnelles dont les organisations patronales représentatives sont adhérentes aux organisations patronales signataires de l'ANI<sup>10</sup>.

Pour illustrer davantage nos propos et l'appliquer aux professions libérales, il convient de revenir quelques instants sur la création de l'Union des entreprises de proximité (U2P) en novembre 2016. L'U2P est une création de l'Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL) et de l'ex Union des professions artisanales (UPA). C'est une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau national et interprofessionnel.

Avant la création de l'U2P, les ANI, même étendus, ne s'appliquaient pas aux entreprises libérales et branches professionnelles relevant du secteur des professions libérales, en application de la jurisprudence Michelin.

Ce n'est qu'à compter de la création de l'U2P que les ANI ont pu s'appliquer à la quasi-totalité des entreprises et branches professionnelles relevant du secteur des professions libérales (certaines professions libérales ne sont en effet pas représentées par l'UNAPL).

À noter que même si cette pratique est assez rare, il ressort des dispositions de l'article L.2261-17, alinéa 1, du Code du travail que le ministre du travail peut rendre obligatoire l'ANI dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application par la production d'un arrêté d'élargissement.

## Les ANI sont-ils toujours transposés en loi ?

Il ressort des dispositions de l'article L.1 du Code du travail que « Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et

---

10. LANGLOIS Philippe, Qu'est-ce que l'interprofession ?[ en ligne], Droit social 2005, p.640

collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.

À cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation.

Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en œuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées au premier alinéa en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence. »

Cet article fait ressortir plusieurs points importants. Le Gouvernement, sauf urgence, soumet aux partenaires sociaux interprofessionnels un document d'orientation afin qu'ils décident ou non d'ouvrir une négociation visant à la conclusion d'un ANI.

L'ouverture d'une négociation n'aboutit pas forcément à la conclusion d'un ANI.

Par ailleurs, si la négociation aboutie, le Parlement reste in fine souverain quant à la transposition des stipulations de l'ANI en loi. Nous prendrons ainsi l'exemple du dernier ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail du 9 décembre 2020, transposé par la loi du 2 août 2021<sup>11</sup>. La transposition n'a pas été totalement fidèle à l'ANI, puisque certaines dispositions de cette loi sont issues des travaux parlementaires.

L'ANI du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » n'a quant à lui pas été transposé en loi. Il a en revanche été étendu par arrêté du 2 avril 2021 (publié au Journal officiel du 13 avril 2021), ce qui le rend applicable à l'ensemble des entreprises compris dans son champ d'application territorial et professionnel (incluant une très grande majorité de professions libérales).

---

11. LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, publiée au Journal officiel du 3 août 2021

## IV. L'UNAPL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'Union nationale des professions libérales (UNAPL) est à la fois une confédération intersyndicale interprofessionnelle et une organisation patronale représentative créée en 1977. Elle fédère 69 organisations syndicales représentatives des trois familles des professions de la Santé, du Droit, du Cadre de vie et des techniques.

Elle est présente dans les régions via les UNAPL régionales, départementales et les Maisons des professions libérales. Les missions de l'UNAPL sont triples :

- Défendre les intérêts moraux et matériels des professions libérales ;
- Promouvoir l'exercice professionnel libéral ;
- Représenter le secteur auprès des pouvoirs publics et dans le dialogue social.<sup>12</sup>

### L'UNAPL négocie-t-elle au niveau national et interprofessionnel ?

Nous l'avons vu précédemment, l'UNAPL a créé l'U2P en novembre 2016 avec l'UPA afin de créer une organisation interprofessionnelle capable de défendre les intérêts des très petites entreprises.

L'UPA a disparu au profit de l'U2P et l'UNAPL est devenue un membre fondateur de l'U2P, au même titre que la CGAD, la CAPEB et la CNAMS.

C'est l'U2P qui est reconnue comme organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau national et interprofessionnel<sup>13</sup>.

C'est l'U2P qui négocie et signe les ANI. L'UNAPL n'est pas représentative ès-qualités à ce niveau et ne peut donc, seule, négocier et signer des ANI.

En revanche, en tant qu'organisation composant l'U2P, l'UNAPL participe aux négociations nationales et interprofessionnelles. Ainsi, le Président de l'UNAPL,

---

12. Unapl, les chiffres clés des professions libérales en 2020, [https://www.unapl.fr/sites/default/files/annexes/page/plaquette\\_chiffres\\_cles\\_2020.pdf](https://www.unapl.fr/sites/default/files/annexes/page/plaquette_chiffres_cles_2020.pdf)

13. Conformément à l'arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, publié au Journal officiel du 30 juin 2017

Michel Picon, était chef de file de la délégation U2P lors de la négociation de l'ANI portant sur le télétravail en 2020. Michel Chassang, représentant les professions libérales au Cese et Président d'honneur de l'UNAPL, a quant à lui été chef de file de la négociation sur la santé au travail en 2020 également. Les intérêts des professions libérales ont ainsi pu être défendus au mieux.

## À quel niveau l'UNAPL peut-elle négocier ?

Le fait que les professions libérales fassent parties du champ des ANI n'empêche pas que des organisations d'employeurs et de salariés puissent négocier des stipulations conventionnelles pour les entreprises et les salariés du secteur des professions libérales uniquement.

Ainsi, l'UNAPL a conclu de nombreux accords pour les professions libérales, portant sur la formation professionnelle, la qualité de l'emploi dans les professions libérales, la création de commissions paritaires régionales des professions libérales, l'épargne salariale.

Ces accords, qualifiés de « professionnels », ont participé à la structuration et à la construction de règles collectives pour les entreprises et les salariés du secteur des professions libérales.

Cependant, comme nous l'avons vu précédemment, l'UNAPL n'est pas, contrairement à l'U2P, reconnue représentative par arrêté de représentativité. Cette situation peut être source d'insécurité juridique.

Le Conseil d'Etat et la Cour de cassation ont, par arrêts rendus respectivement le 4 novembre 2020 ( CE, 4 nov.2020, n° 434518) et le 10 février 2021 (cass.soc., 10 fev.2021, n° 19-13.383), dégagé une solution permettant de reconnaître au ministre chargé du travail la faculté de déterminer la représentativité sur un périmètre de négociation qui ne constitue pas une « branche professionnelle », dans un périmètre utile à la négociation.

Dans son arrêt du 10 février 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que « les partenaires sociaux qui souhaitent négocier dans un champ professionnel qui n'a pas donné lieu à l'établissement d'une liste des syndicats représentatifs par arrêté du ministère du travail en application de l'article L.2122-11 du code du travail ou à l'issue d'une enquête de représentativité en application

de l'article L. 2121-2 du même code doivent, avant d'engager la négociation, demander, dans les conditions précitées, à ce qu'il soit procédé à la détermination des organisations représentatives dans le champ de négociation pour s'assurer que toutes les organisations syndicales représentatives dans ce périmètre sont invitées à la négociation ».

Concrètement, en l'état de la réglementation, l'UNAPL et les organisations syndicales de salariés qui souhaitent négocier un accord concernant le secteur des professions libérales doivent respecter la décision de la Cour de cassation susmentionnée. Ainsi, elles doivent demander à l'administration du travail à ce qu'il soit procédé à la détermination des organisations représentatives dans le champ de négociation (qui correspond au champ de l'accord négocié).

## V. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

### Quel est le rôle de la branche ?

La branche a pour missions<sup>14</sup> :

- 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 du code du travail (sont concernées, plus précisément, les matières relevant des blocs 1 et 2, décrites à l'annexe 3 du présent guide) ;
- de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Peuvent être négociés au niveau de la branche des « conventions » et des « accords » collectifs. Comme indiqué dans la partie II du présent guide, la « convention collective » a vocation à traiter l'ensemble des matières qui relèvent de la négociation collective pour toutes les catégories professionnelles intéressées tandis que l'« accord collectif » traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble<sup>15</sup>.

### Quel est le rôle de la branche ?

La convention collective de branche, couvre tout ou partie d'une ou plusieurs activités professionnelles. Son champ territorial peut être national, régional, départemental ou local.

Par principe, la convention collective de branche ne lie que ceux qui l'ont signée directement ou indirectement (par l'intermédiaire du syndicat dont ils sont adhérents ou de toute organisation dont le syndicat est membre)<sup>16</sup>.

---

14. Article L. 2232-5-1 du code du travail

15. Article L.2221-2 du code du travail

16. Article L. 2262-1 du code du travail

Par exception à ce principe, la convention collective de branche peut sous certaines conditions être rendue obligatoire, par arrêté ministériel, pour toutes les entreprises de la profession qui rentrent dans le champ territorial de la convention<sup>17</sup>. On parle alors de « convention collective étendue »<sup>18</sup>.

La liste des conventions collectives de branche, relevant du secteur des professions libérales, est précisée à l'annexe 1 du présent guide.

## Quels sont les thèmes négociés au niveau de la branche ? Selon quelle périodicité ?

Les partenaires sociaux peuvent définir, par accord collectif de branche d'une durée maximale de 5 ans, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations obligatoires<sup>19</sup>. Notons toutefois que ces accords dits de méthode ne peuvent pas déroger à certaines dispositions législatives qualifiées d'« ordre public » (**tableau n°1 page 22**).

Lorsque les partenaires sociaux n'ont pas conclu d'accord de méthode, les thèmes et la périodicité des négociations sont définis par les dispositions « supplétives » du Code du travail<sup>20</sup>.

Autrement dit, ce n'est qu'à défaut d'accord que les dispositions fixant les thèmes et la périodicité des négociations de branche, qualifiées de « supplétives » par le Code du travail, s'appliquent (**tableau n°2 page 23**)<sup>21</sup>.

---

17. Dictionnaire Permanent Social - Conventions et accords collectifs / Mise à jour de septembre 2021

18. Articles L. 2261-15 et suivants du code du travail

19. Articles L. 2241-4 et L. 2241-5 du code du travail

20. Articles L. 2241-7 et suivants du code du travail

21. Dictionnaire Permanent Social - Conventions et accords collectifs / Mise à jour de septembre 2021

**Tableau 1 : Synthèse des « dispositions d'ordre public » dans le cadre d'un accord de branche de méthode**

Dispositions d'ordre public	
Périodicité minimale des négociations	Thèmes de négociation <sup>22</sup>
Au moins une fois tous les 4 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les salaires ;</li> <li>- Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;</li> <li>- Les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;</li> <li>- Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;</li> <li>- Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;</li> <li>- Les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés ;</li> </ul>
Au moins une fois tous les 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;</li> <li>- L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.</li> </ul>

22. Articles L.2241-1 à L.2241-3 du code du travail

**Tableau 2 : Synthèse des « dispositions supplétives » s’appliquant à défaut d’accord de branche de méthode**

Dispositions d'ordre public	
Périodicité minimale des négociations	Thèmes de négociation <sup>23</sup>
Au moins une fois tous les ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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).</li> </ul>
Au moins une fois tous les 3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées etc.) ;</li> <li>- La formation professionnelle (nature et ordre de priorité des actions de formation, reconnaissance des qualifications acquises du fait de ces actions ou de la validation des acquis de l'expérience etc.) ;</li> <li>- Les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dit GPEC (à noter que depuis le 25 août 2021, la négociation supplétive de branche sur la GPEC doit prendre en compte les enjeux de la transition écologique)<sup>24</sup> ;</li> <li>- Travailleurs handicapés (insertion professionnelle, maintien dans l'emploi etc.).</li> </ul>
Au moins une fois tous les 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Classifications ;</li> <li>- Epargne salariale (négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises etc.).</li> </ul>

23. Articles L.2241-7 à L.2241-18 du code du travail

24. Article 40 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, publiée au Journal officiel du 24 août 2021

## Qu'est-ce qu'une « clause TPE » ?

Bien que la loi ait ouvert des modes de négociation dérogatoires dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (pour plus de précision sur ce sujet, **se reporter à la partie VI** du présent guide), la négociation collective reste assez faible dans les TPE.

Pour y pallier, le Code du travail prévoit que les accords de branche comportent des stipulations spécifiques (pouvant prendre la forme d'« accords-types ») pour les entreprises de moins de 50 salariés<sup>25</sup>.

La présence de ces stipulations (désignées communément comme une « clause TPE ») est, sauf justifications, une condition préalable à l'extension des accords de branche<sup>26</sup>.

En pratique, deux hypothèses sont à envisager.<sup>27</sup>

- 1<sup>ère</sup> hypothèse : la « clause TPE » prend la forme de stipulations spécifiques s'appliquant directement dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 2<sup>ème</sup> hypothèse : la « clause TPE » prend la forme d'un accord-type. Dans ce cas, les stipulations spécifiques prévues par l'accord de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés peuvent être adaptées par l'employeur.

Autrement dit, l'accord-type n'est pas uniforme et peut prévoir différents choix laissés à l'employeur. Pour le rendre applicable au sein de l'entreprise, l'employeur doit préalablement informer les membres du comité social et économique (CSE), s'il existe, et les salariés par tout moyen. Il établit ensuite un document unilatéral dans lequel il précise les choix qu'il a retenu parmi ceux proposés par les partenaires sociaux de branche.

Il s'agit ainsi, pour des entreprises au sein desquelles il peut être difficile de trouver des interlocuteurs pour mener des négociations, de pouvoir bénéficier d'accords « clé en main », applicable au sein de l'entreprise par le biais d'une procédure simplifiée.

Le premier accord-type conclu en application des dispositions susvisées est l'accord du 17 novembre 2016 portant sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés dans la branche de l'industrie pharmaceutique.

---

25. Article L2232-10-1 du code du travail

26. Article L. 2261-23-1 du code du travail

27. Dictionnaire Permanent Social - Conventions et accords collectifs / Mise à jour de septembre 2021

Notons toutefois que cette faculté offerte aux négociateurs de branche de proposer aux entreprises de moins de 50 salariés des accords-types a été peu mobilisée ce qui est vivement regrettable.

## Un accord de branche peut-il déroger à un accord couvrant un champ plus large (territorial ou professionnel) ?

En application du principe dit de faveur, un accord de branche ne peut pas comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'un accord couvrant un champ plus large.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 a ajouté une condition pour que ce « principe de faveur » s'applique : les signataires de l'accord doivent avoir expressément stipulé qu'il ne pourrait y être dérogé en tout ou partie (clause dite de verrouillage ou d'impérativité)<sup>28</sup>.

Il revient donc à l'accord couvrant un champ plus large de prévoir son impérativité<sup>29</sup>. Le cas échéant, l'accord de branche peut comporter des clauses moins favorables aux salariés.

### En synthèse, que faut-il retenir ?

Articulation d'un accord de branche avec un accord couvrant un champ plus large (exemples : un ANI, un accord professionnel etc.)	
<b>Principe</b>	Le « principe de faveur » ne s'applique pas (l'accord de branche peut déroger dans un sens moins favorable aux salariés).
<b>Exception</b>	Application du « principe de faveur » à la condition que l'accord couvrant un champ plus large contienne : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une clause de « verrouillage » ;</li> <li>• S'il est conclu après l'entrée en vigueur de l'accord de branche, une obligation d'adaptation des clauses moins favorables.</li> </ul>

28. Article L. 2252-1 du code du travail

29. Dictionnaire Permanent Social - Conventions et accords collectifs / Mise à jour de septembre 2021

L'articulation des normes conventionnelles entre le niveau de la branche professionnelle et celui de l'entreprise n'est pas abordée dans cette partie. Cette question fait l'objet de développements à la **partie VI** et à l'**annexe 3** du présent guide.

## Existe-t-il des dispositions prévoyant la participation des salariés de TPE aux négociations de branche ?

Les conventions de branche doivent comporter, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives<sup>30</sup> :

- aux modalités d'exercice du droit de s'absenter ;
- à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci ;
- à l'indemnisation des frais de déplacement.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération (ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération) des salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales<sup>31</sup>.

Pour ce faire, l'employeur doit adresser une demande à l'AGFPN (Association de gestion du fonds paritaire national) comportant :

- les éléments justificatifs de l'identité du salarié, de l'objet et de la date des réunions de négociation ;
- l'attestation de participation nominative établie par l'organisation syndicale de salariés concernée.

À noter que la demande doit être adressée dans les 6 mois qui suivent la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés.

Le fonds paritaire rembourse l'employeur du montant total des sommes à sa charge pour l'ensemble de ses salariés ayant participé aux négociations dans les branches, dans un délai maximum de 90 jours à compter de la réception de la demande complète<sup>32</sup>.

---

30. Article L. 2232-8 du code du travail

31. Dictionnaire Permanent Social - Conventions et accords collectifs / Mise à jour de septembre 2021

320. Articles R. 2232-1-3 à R. 2232-1-5 du code du travail

## Quel est le bilan de la négociation collective au niveau des branches professionnelles en 2020 ?

En raison des conséquences liées à l'épidémie de la Covid-19, l'activité conventionnelle en 2020 a ralenti au niveau des branches professionnelles (- 23 % par rapport à 2019). 950 accords ont ainsi été conclus au niveau des branches professionnelles en 2020 (contre 1 227 en 2019).

Pour le ministère du travail, « le volume d'accords est assez remarquable compte tenu des conditions dans lesquelles les partenaires sociaux ont négocié ».

*Quelques chiffres et statistiques<sup>33</sup> :*



33 <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/bilan-2020-de-la-negociation-collective-pas-de-confinement-du-dialogue-social>

Concernant plus spécifiquement les professions libérales, la négociation collective au niveau des branches professionnelles a été en 2020, et ce comme chaque année, particulièrement riche et dynamique.

Les entreprises libérales étant majoritairement composées de TPE, les négociations de branche sont essentielles pour ces entreprises.

Notons à cet effet que plusieurs branches professionnelles ont conclu des accords portant sur des mesures d'urgence (congés payés, prévoyance et frais de santé etc.) pour faire face à l'épidémie liée à la Covid-19.

Par ailleurs, une grande partie des branches des professions libérales ont signé des accords sur l'activité partielle de longue durée (« APLD ») dans l'objectif d'amortir les conséquences de la crise sanitaire sur le travail et l'emploi.

Pour votre parfaite information, les accords collectifs de branche, conclus en 2020 dans le secteur des professions libérales, sont recensés à l'**annexe 2** du présent guide.

## Qu'est-ce que la restructuration des branches professionnelles ? Quels sont les enjeux pour les TPE ?

Au préalable, précisons qu'en 2015 le ministère du Travail recensait près de 700 conventions collectives de branche caractérisées par une grande hétérogénéité (en termes de couvertures territoriales, nombre de salariés couverts, vitalité conventionnelle etc.)<sup>34</sup>.

Le chantier de la restructuration des branches poursuit trois objectifs :

- remédier à l'éparpillement conventionnel dans un but de lisibilité et d'effectivité du droit en constituant pour les TPE (majoritairement non couvertes par des accords d'entreprises) un socle conventionnel ;
- dynamiser la négociation collective de branche par le renforcement de ses acteurs ;
- mutualiser les moyens des branches pour qu'elles soient à même de remplir leurs différentes missions.

---

<sup>34</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/la-restructuration-des-branches-professionnelles>

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 a fixé un objectif de 200 branches professionnelles à atteindre en trois ans. Pour ce faire, le législateur a souhaité laisser l'initiative aux partenaires sociaux des branches mais a néanmoins prévu, à titre supplétif, un dispositif de fusion administrative.

L'objectif de réduction du nombre de branches professionnelles à 200 est à ce jour en passe d'être atteint. Notons toutefois que la volonté des pouvoirs publics serait d'aboutir à un paysage restructuré autour d'une centaine de branches.

Concernant plus spécifiquement le secteur des professions libérales, l'UNAPL travaille sur un projet visant à la création de la convention collective nationale des professions libérales (CCNPL).

Consciente de la poursuite inéluctable du mouvement de la restructuration des branches professionnelles, et du risque d'éclatement des professions libérales, ce projet s'inscrit dans l'objectif de :

- préserver l'identité des professions libérales ;
- rassembler la famille libérale ;
- assurer une meilleure représentation et couverture de son champ.

## VI. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

### Les TPE peuvent-elles conclure des accords collectifs d'entreprise ? Quelle est l'évolution de la réglementation sur ce sujet ?

Rappelons au préalable que le législateur impose aux entreprises dont l'effectif est supérieur à 11 salariés d'organiser les élections des membres de la délégation du personnel du CSE (Comité social et économique)<sup>35</sup>. Les entreprises ne dépassant pas ce seuil d'effectif n'ont par conséquent pas de représentant élu par le personnel.

Il en va de même concernant la présence de représentants des syndicats de salariés. Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations syndicales de salariés peuvent désigner un délégué syndical, dans une entreprise de moins de 50 salariés, uniquement parmi les membres de la délégation du personnel du CSE.<sup>36</sup>

Il en résulte que les entreprises de moins de 11 salariés (désignées sous l'acronyme TPE) sont dépourvues de représentants élus du personnel (CSE) et à fortiori de délégués syndicaux, en raison de leur effectif.

Or, le droit de la négociation collective est régi par le principe du monopole syndical.

Afin de ne pas exclure les TPE de la possibilité de négocier et de conclure des accords collectifs, le législateur a admis des exceptions à ce principe de plus en plus nombreuses au fil des années.

Cette entorse au principe du monopole syndical a notamment été rendue possible grâce à un autre principe, de valeur constitutionnelle, selon lequel « tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail »<sup>37</sup>.

---

35. Article L.2311-2 du code du travail

36. Article L. 2143-6 du code du travail

37. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, article 8

C'est la loi du 4 mai 2004, publiée au Journal officiel du 5 mai 2004<sup>38</sup>, qui a été pionnière sur ce sujet. Pour la première fois, le législateur a permis en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise de négocier et de conclure un accord collectif avec un représentant élu, ou à défaut avec un salarié mandaté. Cette possibilité était conditionnée à l'extension d'un accord de branche l'autorisant.

Il a fallu attendre la loi du 20 août 2008<sup>39</sup> pour que l'exigence d'un accord de branche étendu soit supprimée.

Par la suite, les modalités de négociation avec les élus ou des salariés mandatés ont été modifiées, plutôt à la marge, avec les lois du 17 août 2015<sup>40</sup> et du 8 août 2016<sup>41</sup>.

La dernière réforme sur ce sujet date de l'ordonnance du 22 septembre 2017<sup>42</sup>. Elle apporte des changements notables en introduisant une distinction des règles en fonction de la taille des entreprises.

Des règles spécifiques sont désormais prévues pour « les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés »<sup>43</sup>, la volonté du législateur étant de favoriser la dynamique de la négociation collective dans ces entreprises.

Autre évolution inédite, l'ordonnance précitée permet aux TPE de négocier directement avec le personnel, autrement dit sans intermédiaire (soit en l'absence de représentant élu ou de salarié mandaté).

---

38. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social publiée au Journal officiel du 5 mai 2004

(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000613810/>)

39. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, publiée au Journal officiel du 21 août 2008  
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019347122/>

40. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi publiée au Journal officiel du 18 août 2015  
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000031046061/>

41. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal officiel du 9 août 2016  
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>

42. Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publié au Journal officiel du 23 septembre 2017  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000035607311>

43. Articles L.2232-21 à L.2232-22-1 du code du travail.

Ces modalités ont par la suite été précisées par un décret du 26 décembre 2017<sup>44</sup> dont la légalité a été contestée devant le Conseil d'Etat par quatre organisations syndicales de salariés (CGT, FO, CFTD et l'Union syndicale Solidaires). Le Conseil d'Etat a rejeté le recours et validé la légalité du décret par un arrêt rendu le 1<sup>er</sup> avril 2019<sup>45</sup>.

Les modalités permettant aux TPE de négocier et de conclure un accord collectif au niveau de leur entreprise, en application de la réglementation en vigueur, sont explicitées ci-après.

## Comment conclure un accord collectif dans une TPE ? Quelle est la procédure à suivre ?

Les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés peuvent, par voie de référendum, conclure un accord collectif d'entreprise ou un avenant à l'accord d'entreprise.<sup>46</sup>

C'est à l'employeur qu'il incombe de définir les modalités de l'organisation de la consultation<sup>47</sup> en prévoyant :

- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- l'organisation et le déroulement de la consultation ;
- le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés<sup>48</sup>.

Une fois fixées, ces modalités d'organisation, ainsi que le projet d'accord, doivent être communiqués par l'employeur aux salariés 15 jours au moins avant la date de la consultation.

---

44. Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises, publié au Journal officiel du 28 décembre 2017

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036267877/>

45. CE, 1<sup>er</sup> avr. 2019, n° 417652

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038355011/>

46. Articles L.2232-21 à L.2232-22-1 du code du travail

47. Décret n°2017-1767 du 26 décembre 2017 publié au Journal officiel du 28 décembre 2017

48. Article R.2232-11 du code du travail

Bien que le code du travail ne le précise pas, le ministère du Travail a indiqué dans son questions-réponses sur la négociation collective du 15 juillet 2020<sup>49</sup> que l'employeur est également tenu d'établir et de communiquer la liste des salariés devant être consultés. Doivent également figurer dans cette liste « l'ensemble des salariés couverts par l'accord ». Cette liste doit être transmise par l'employeur aux salariés en même temps que le projet d'accord, soit au plus tard 15 jours avant la consultation.

Enfin, il est conseillé à l'employeur d'adresser aux salariés, avec le projet d'accord et les modalités de la consultation, les coordonnées des organisations syndicales représentatives dans leur branche d'activité. En effet, depuis l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, rappelons que l'employeur doit informer les salariés, chaque année et par tout moyen, de la disponibilité sur le site du ministère du travail des adresses des syndicats de salariés représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise<sup>50</sup>.

## Comment se déroule la consultation ?

L'organisation matérielle de la consultation incombe à l'employeur. Elle doit être organisée pendant le temps de travail.

Afin de garantir aux salariés leur liberté de choix, elle doit se dérouler en l'absence de l'employeur. Au cours de la consultation, c'est donc aux salariés eux-mêmes qu'il revient de s'assurer de la sincérité du scrutin, selon les règles fixées par l'employeur à cet effet.<sup>51</sup>

À noter que pendant les périodes de confinement liées à l'épidémie de la Covid-19, le ministère du Travail a préconisé la consultation à distance afin de ne pas réunir l'ensemble des salariés pour recueillir leur approbation. Ce dispositif électronique de recueil de l'approbation doit toutefois garantir la confidentialité du vote et l'émergence des personnes.<sup>52</sup>

Un procès-verbal sur le résultat de la consultation doit être établi que le texte soit approuvé ou non.

---

49. [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgt\\_qr\\_negociation\\_collective\\_juillet\\_2020.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_qr_negociation_collective_juillet_2020.pdf)

50. <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries>

51. Article R. 2232-10 du code du travail

52. Précis Domat droit privé, « Droit du travail », Paul-Henri Antonmattei

## Quelles sont les conditions de validité de l'accord ? Comment est-il ratifié par le personnel ?

Pour être considéré comme valide, l'accord collectif doit être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel<sup>53</sup>. Le projet d'accord ou d'avenant proposé par l'employeur doit être adopté tel quel, sans possibilité pour les salariés de l'amender.<sup>54</sup>

Si l'accord est approuvé, le procès-verbal d'approbation est annexé à l'accord lors de son dépôt. C'est donc le procès-verbal, annexé à l'accord lors du dépôt de l'accord, qui atteste de l'approbation des salariés.

Autrement dit, l'accord conclu n'est signé que par l'employeur, les salariés (dont le secret du vote est garanti) ne signent pas l'accord.

Pour entrer en application, l'accord dûment approuvé doit ensuite être déposé dans les conditions prévues par le code du travail.<sup>55</sup>

## La régularité de la procédure peut-elle être contestée ? Quelles sont les voies de recours ?

La régularité de la consultation peut être contestée dans un délai de 15 jours devant le tribunal d'instance et la liste des salariés consultés dans un délai de 3 jours suivant sa publication.

En cas de recours, le jugement du tribunal d'instance n'est contestable que devant la Cour de cassation.<sup>56</sup>

## Quels thèmes peuvent être négociés ?

Les accords collectifs conclus dans les TPE peuvent porter sur « l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise » prévu par les dispositions du code du travail.<sup>57</sup>

---

53. Article L. 2232-22 du code du travail

54. Dictionnaire Permanent Social - Conventions et accords collectifs / Mise à jour de septembre 2021

55. Article L. 2232-29-1 du code du travail

56. Article R.2232-13 du code du travail

57. Article L.2232-21 du code du travail

Pour autant, tout n'est pas négociable<sup>58</sup> :

- les négociateurs de l'accord ne peuvent pas adopter des stipulations qui auraient pour effet de limiter les droits reconnus par la Constitution ou d'enfreindre des principes constitutionnels (par exemple ils ne peuvent pas limiter ou réglementer l'exercice du droit de grève<sup>59</sup>) ;
- ils ne peuvent pas non plus déroger aux lois et règlements d'ordre public (par exemple un accord ne peut pas prévoir de dispositif d'indexation sur le Smic en vue de la fixation ou de la révision des salaires conventionnels<sup>60</sup>).

En revanche, les dispositions d'ordre public peuvent être aménagés par des clauses plus favorables aux salariés.

À noter qu'à titre exceptionnel, un certain nombre de dispositions légales prévoient la possibilité de déroger à la loi, y compris dans un sens moins favorable. Dans ce cas, la loi encadre les modalités de dérogation (par exemple, un accord peut par dérogation limiter le montant de l'indemnité de précarité versée aux salariés en CDD<sup>61</sup>).

## Un accord d'entreprise peut-il déroger aux accords conclus à un niveau supérieur ?

Les rapports entre accords d'entreprise et accords conclus à un niveau supérieur (accords de branche, accords professionnels, ANI...) ont été profondément remaniés par l'ordonnance du 22 septembre 2017<sup>62</sup>.

C'est désormais, en principe, l'accord d'entreprise qui prime sur l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Par exception, l'accord de niveau supérieur prime - soit de manière impérative, soit de manière facultative - pour un certain nombre de matières définies par le législateur<sup>63</sup>.

---

58. Social pratique -Liaisons sociales presse « Négociation collective l'entreprise prend la main » / Social pratique -Liaisons sociales presse « Les ordonnances réforment le droit du travail ».

59. Cass.soc.,7 juin 1995, n°93-46.448.

60. Article L.3231-3 du code du travail

61. Article L.1243-9 du code du travail

62. Social pratique -Liaisons sociales presse « Négociation collective l'entreprise prend la main » / Social pratique -Liaisons sociales presse « Les ordonnances réforment le droit du travail ».

63. Articles L.2253-1 à L.2253-4 du code du travail

L'articulation des normes conventionnelles conclues au niveau de l'entreprise avec celles couvrant un champ territorial ou professionnel plus large est explicitée, de manière plus détaillée, à l'annexe 3 du présent guide.

## Dans quelles conditions l'accord collectif peut-il être dénoncé ?

L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur ou des salariés dans les conditions prévues<sup>64</sup> :

- par l'accord lui-même ;
- ou, à défaut de stipulation expresse dans l'accord, dans les conditions de droit commun prévues par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est à l'initiative des salariés, des conditions supplémentaires sont à respecter :

- les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
- la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date d'anniversaire de la conclusion de l'accord.

---

64. Article L. 2232-22 du code du travail

*En synthèse, que faut-il retenir ?*

<b>Négociation d'accords collectifs dans les TPE</b>	
<b>Effectif</b>	Moins de 11 salariés
<b>Conditions spécifiques</b>	Absence : - de délégué syndical (ou de conseil d'entreprise) - ou de membre élu à la délégation du personnel du CSE (comité social et économique)
<b>Domaines de négociation</b>	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective au niveau de l'entreprise
<b>Interlocuteurs</b>	L'ensemble des salariés
<b>Modalités de négociation</b>	Par référendum
<b>Délai avant la consultation</b>	15 jours au minimum
<b>Modalités de ratification de l'accord</b>	Approbation par les 2/3 des salariés
<b>Dépôt de l'accord obligatoire ?</b>	Oui
<b>Dénonciation de l'accord</b>	À l'initiative : - soit de l'employeur - soit des salariés (sous réserve de conditions supplémentaires)

## Quel est le bilan de la négociation collective dans les TPE en 2020 ?

Il ressort du bilan de la négociation collective de 2020 que la négociation au sein des entreprises de moins de 50 salariés s'est accrue par rapport à 2019 (+11 %), et ce malgré la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19.

Plus concrètement, 30 200 accords conclus ont été comptabilisés dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2020 (contre 27 140 en 2019)<sup>65</sup>.

À noter que 21% de ces accords ont été conclus par des TPE ce qui représente 6 342 accords.

65. <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>.

*En synthèse, que faut-il retenir ?*

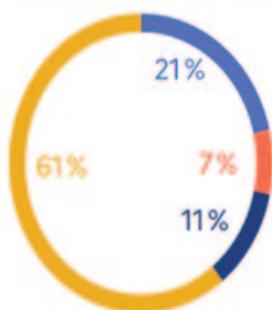
**Le nombre d'accords conclus au sein des entreprises de moins de 50 salariés continue de progresser en 2020**

**+11 % d'accords conclus**

**+14 % d'accords conclus dans les entreprises de moins de 21 salariés**

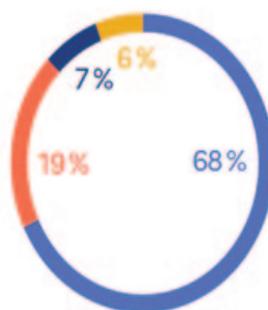
Près de **50 %** des accords sont conclus dans les secteurs du **commerce et des activités de services aux entreprises**

Répartition du nombre d'accord conclu par taille d'entreprise



- De 1 à 10 salariés
- De 10 à 20 salariés
- De 21 à 50 salariés
- Plus de 50 salariés

Principaux thèmes abordés



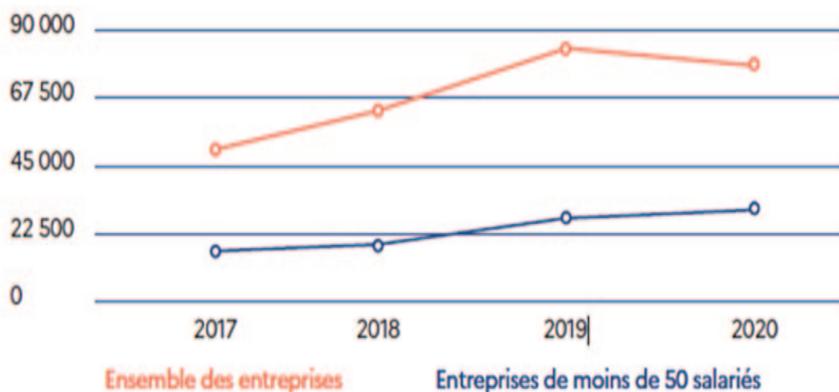
- Épargne salariale
- Temps de travail
- Salaires et primes
- Autres



**76 650**  
accords conclus  
(80 780 en 2019)

**30 200**  
accords dans les entreprises de  
moins de 50 salariés (27 140 en 2019)

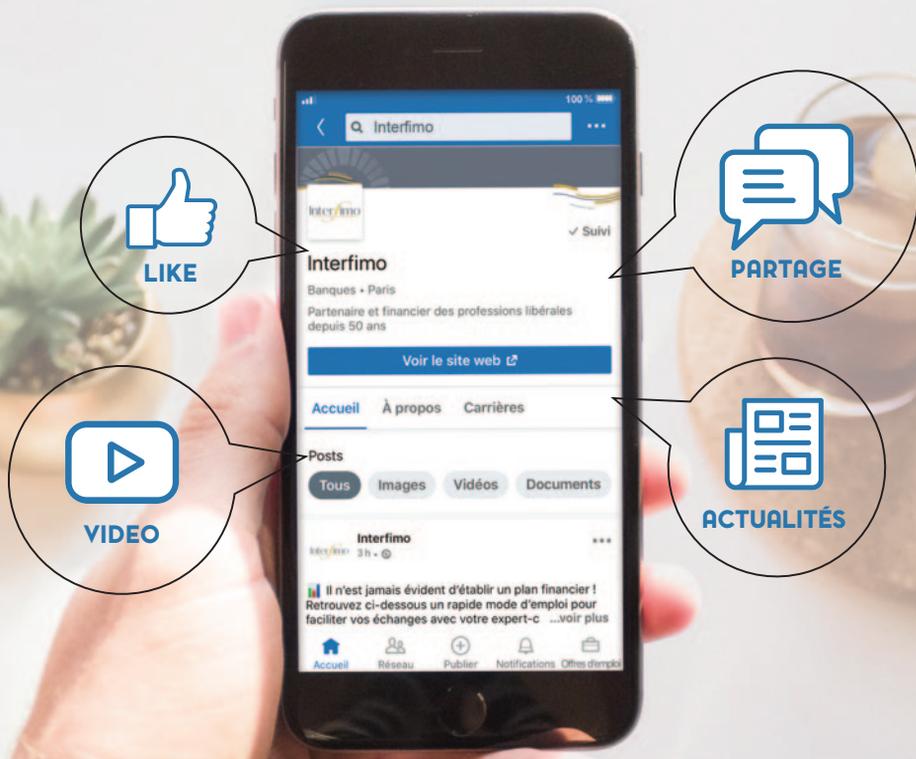
**En 2020, le nombre d'accords d'entreprise est supérieur à celui de 2018**



# Interfimo

PARTENAIRE ET FINANCIER DES PROFESSIONS LIBÉRALES

RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ D'INTERFIMO  
ET DE VOTRE PROFESSION SUR NOTRE PAGE **LINKEDIN**.



Pour accompagner nos clients dont l'activité se trouve impactée,  
nous avons mis en place un dispositif de soutien exceptionnel  
complétant nos solutions de financement habituelles.  
Vous en trouverez les principales mesures sur [interfimo.fr](http://interfimo.fr).

[www.interfimo.fr](http://www.interfimo.fr)  
[www.linkedin.com/company/interfimo](http://www.linkedin.com/company/interfimo)



## ANNEXES

### Annexe 1 : Identification des branches professionnelles relevant du secteur des professions libérales

Identification par IDCC (« Identifiant de convention collective ») :	
IDCC	Libellé IDCC
0240	Personnel des greffes des tribunaux de commerce <sup>66</sup>
0787	Experts-comptables et commissaires aux comptes <sup>66</sup>
0959	Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
1000	Cabinets d'avocats et leur personnel salarié <sup>68</sup>
1147	Cabinets médicaux
1486	Bureaux d'études techniques <sup>69</sup>
1619	Cabinets dentaires
1850	Avocats salariés <sup>70</sup>
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires <sup>71</sup>
1921	Huissiers de justice
1951	Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile
1996	Pharmacie d'officine
2205	Notariat

66. Regroupement des champs conventionnels de l'IDCC 2329, de l'IDCC 2706 et de l'IDCC 0240 dans le but de créer une branche « des professions réglementées auprès des juridictions », par accord du 14 mai 2019 en vigueur non étendu.

67. La convention collective des associations de gestion et de comptabilité (IDCC 3160) est rattachée à la convention collective des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes (IDCC 787), par un arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels.

68. Fusion des champs d'application de l'IDCC 1000 et de l'IDCC 1850 dans le but de créer une branche « des salariés des cabinets d'avocats », par accord du 26 juillet 2019 étendu par arrêté du 23 novembre 2020 publié au Journal officiel du 15 décembre 2020.

69. La convention collective des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) est rattachée à la convention collective des bureaux d'études techniques (IDCC 1486), par un arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels publié au Journal officiel du 23 août 2019.

70. Fusion des champs d'application de l'IDCC 1000 et de l'IDCC 1850 dans le but de créer une branche « des salariés des cabinets d'avocats », par accord du 26 juillet 2019 étendu par arrêté du 23 novembre 2020 publié au Journal officiel du 15 décembre 2020.

71. La convention collective des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564) est intégrée en annexe à la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) suite à l'accord de fusion conventionnelle du 29 mars 2019, étendu par arrêté du 30 avril 2020 publié au Journal officiel du 6 mai 2020.

Identification par IDCC (« Identifiant de convention collective ») :	
IDCC	Libellé IDCC
2329	Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation <sup>72</sup>
2332	Entreprises d'architecture
2335	Personnel des agences générales d'assurances
2543	Géomètres experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers <sup>73</sup>
2564	Vétérinaires praticiens salariés <sup>74</sup>
2691	Enseignement privé indépendant <sup>75</sup>
2706	Administrateurs mandataires judiciaires <sup>76</sup>
2785	Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires
2978	Personnel salarié des agences de recherches privées
3213	Economistes de la construction et métreurs-vérificateurs <sup>77</sup>

72. Regroupement des champs conventionnels des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 0240), du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (IDCC 2706) et des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) dans le but de créer une branche « des professions réglementées auprès des juridictions », par accord du 14 mai 2019 en vigueur non étendu.
73. Création de la convention collective de la filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction (FIIAC) par accord du 7 mai 2019 relatif à la fusion des champs conventionnels de l'IDCC 2543 et de l'IDCC 3213. L'accord précité a été étendu par arrêté du 18 septembre 2020 publié au Journal officiel du 29 septembre 2020.
74. La convention collective des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564) est intégrée en annexe à la convention collective des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) suite à l'accord de fusion conventionnelle du 29 mars 2019, étendu par arrêté du 30 avril 2020 publié au Journal officiel du 6 mai 2020.
75. La convention collective de l'enseignement privé à distance (IDCC 2101) est intégrée en annexe à la convention collective de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) suite à l'accord du 19 octobre 2016 relatif à la fusion des branches professionnelles, étendu par arrêté du 4 mai 2017 publié au Journal officiel du 6 mai 2017.
76. Regroupement des champs conventionnels de l'IDCC 2329, de l'IDCC 2706 et de l'IDCC 0240 dans le but de créer une branche « des professions réglementées auprès des juridictions », par accord du 14 mai 2019 en vigueur non étendu.
77. Création de la convention collective de la filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction (FIIAC) par accord du 7 mai 2019 relatif à la fusion des champs conventionnels de l'IDCC 2543 et de l'IDCC 3213. L'accord précité a été étendu par arrêté du 18 septembre 2020 publié au Journal officiel du 29 septembre 2020.

## Annexe 2 : Bilan des accords collectifs de branche conclus en 2020 dans le secteur des professions libérales

**À noter** : la présente annexe a vocation à recenser les accords collectifs de branche conclus en 2020 relevant du secteur des professions libérales. Pour ce faire, ces derniers sont identifiés en fonction de leur appartenance aux « trois familles » (santé, droit, technique et cadre de vie) de l'UNAPL.

### Les branches professionnelles relevant de la « famille santé » de l'UNAPL :

#### • Cabinets dentaires

- Accord du 16 janvier 2020 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2020, étendu par arrêté du 25 janvier 2021, publié au Journal officiel du 3 février 2021 ;
- Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 6 novembre 2020, publié au Journal officiel du 18 novembre 2020.

#### • Cabinets médicaux

- Avenant n°78 du 29 octobre 2020 relatif à la contribution conventionnelle, non étendu à ce jour.

#### • Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

- Accord du 2 juillet 2020 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2020, étendu par arrêté du 19 novembre 2020, publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> décembre 2020 ;
- Avenant du 28 octobre 2020 relatif à la prévoyance cadres, non étendu à ce jour ;
- Avenant du 28 octobre 2020 relatif à la prévoyance non cadres, non étendu à ce jour.

#### • Pharmacie d'officine

- Accord du 10 janvier 2020 relatif au montant des frais d'équipement, étendu par arrêté du 21 juillet 2020, publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> août 2020 ;
- Accord du 10 janvier 2020 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2020, étendu par arrêté du 21 juillet 2020, publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> août 2020 ;

- Avenant du 10 janvier 2020 portant révision de l'accord du 2 octobre 2017 relatif aux recommandations de l'APGIS, non étendu à ce jour ;
- Accord du 10 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de prévoyance et de santé, non étendu à ce jour ;
- Accord du 10 avril 2020 relatif au suivi des régimes de prévoyance et des frais de soins de santé et à l'utilisation des réserves constituées antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018, non étendu à ce jour ;
- Accord du 5 juin 2020 relatif à la collecte des contributions au fonds HDS, non étendu à ce jour ;
- Avenant du 5 juin 2020 à l'accord du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective, non étendu à ce jour ;
- Avenant du 5 juin 2020 à l'accord du 2 octobre 2017 relatif aux recommandations de l'APGIS, non étendu à ce jour ;
- Avenant du 5 juin 2020 relatif à l'assurance régimes décès incapacité travail MATER, non étendu à ce jour ;
- Accord du 6 juillet 2020 relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de prévoyance et santé, étendu par arrêté du 18 août 2020, publié au Journal officiel du 21 août 2020 ;
- Avenant du 6 juillet 2020 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de soins de santé, non étendu à ce jour ;
- Avenant du 6 juillet 2020 relatif aux régimes de frais de soins de santé des salariés 100 %, non étendu à ce jour ;
- Avenant du 15 décembre 2020 relatif à la révision de l'accord du 6 juillet 2020 relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de prévoyance et santé, non étendu à ce jour.

• **Vétérinaires – cabinets et cliniques**

- Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, étendu par arrêté du 20 mai 2020, publié au Journal officiel du 30 mai 2020 ;
- Avenant n°79 du 15 décembre 2020 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2021, non étendu à ce jour ;
- Avenant n°3 du 15 décembre 2020 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, non étendu à ce jour ;
- Avenant n°80 du 15 décembre 2020 relatif à la prévoyance, non étendu à ce jour.

---

- **Vétérinaires – praticiens salariés**

- Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, étendu par arrêté du 20 mai 2020, publié au Journal officiel du 30 mai 2020 ;
- Avenant n°79 du 15 décembre 2020 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2021, non étendu à ce jour ;
- Avenant n°3 du 15 décembre 2020 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, non étendu à ce jour ;
- Avenant n°80 du 15 décembre 2020 relatif à la prévoyance, non étendu à ce jour.

### Les branches professionnelles relevant de la « famille droit » de l'UNAPL :

- **Administrateurs et mandataires judiciaires**

- Avenant n°31 du 5 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance, non étendu à ce jour ;
- Accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), non étendu à ce jour

- **Avocats au Conseil d'état et la Cour de cassation**

- Accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), non étendu à ce jour.

- **Avocats – cabinets personnel salarié**

- Avenant n° 128 du 13 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2020, étendu par arrêté du 21 juillet 2020, publié au Journal officiel du 1er août 2020 ;
- Avenant n°129 du 20 novembre 2020 relatif au contribution conventionnelle, non étendu à ce jour.

- **Avocats salariés**

- Avenant n°25 du 20 novembre 2020 relatif à la contribution conventionnelle formation professionnelle, non étendu à ce jour.

- **Enchères publiques et commissaires-priseurs**

- Avenant n°1 du 8 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle et à la reconversion ou promotion par alternance « Pro-A », non étendu à ce jour ;

- Accord du 1<sup>er</sup> octobre 2020 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2020, étendu par arrêté du 11 janvier 2021, publié au Journal officiel du 26 janvier 2021 ;
- Accord du 2 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), non étendu à ce jour.

• **Huissiers de justice**

- Avenant n° 69 du 21 janvier 2020 relatif à la modification de la classification du coefficient 316 (art. 1.5.1 de la convention), étendu par arrêté du 21 juillet 2020, publié au Journal officiel du 1er août 2020 ;
- Avenant rectificatif n° 70 du 19 février 2020 à l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé, non étendu à ce jour ;
- Avenant n°72 du 25 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femmes et hommes, non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 71 du 7 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle, étendu par arrêté du 5 février 2021, publié au Journal officiel du 6 février 2021.

• **Personnel des greffes des tribunaux de commerce**

- Accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), non étendu à ce jour.

**Les branches professionnelles relevant de la « famille technique et cadre de vie » de l'UNAPL :**

• **Personnel des agences générales d'assurances**

- Avenant n° 4 du 17 mars 2020 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 3 du 17 mars 2020 à l'accord du 24 juin 2015 portant création d'un régime de frais de santé obligatoire, étendu par arrêté du 5 février 2021, publié au Journal officiel du 11 février 2021 ;
- Accord du 12 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 6 novembre 2020, publié au Journal officiel du 17 novembre 2020 ;
- Avenant n° 1 du 2 juillet 2020 à l'avenant n° 22 du 17 septembre 2019 relatif à la révision de la convention collective, non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 24 du 17 décembre 2020 relatif à la convention collective du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003, non étendu à ce jour.

---

**• Cabinets d'expertises en automobile**

- Avenant n° 74 du 14 janvier 2020 à l'avenant n° 56 du 6 novembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, publié au Journal officiel du 14 novembre 2020 ;
- Délibération paritaire du 27 mars 2020 relative à la crise sanitaire « Covid-19 Coronavirus » (délibération demandant aux partenaires de la branche de proposer des mesures de soutien pour les entreprises et salariés de la branche) ;
- Avis d'interprétation n° 8 du 7 avril 2020 relatif à la notion de jour habituellement non travaillé, non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 75 du 7 avril 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 6 novembre 2020, publié au Journal officiel du 18 novembre 2020 ;
- Accord du 7 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence liées à l'épidémie de Covid-19 en matière de congés et absences payés, non étendu à ce jour ;
- Accord du 11 mai 2020 instaurant un Guide « Prévention Covid-19 » de la branche des cabinets et entreprises d'expertise automobile (Guide des bonnes pratiques sanitaires à mettre en œuvre lors du déconfinement), non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 76 du 26 mai 2020 relatif au grille salaires 2020, non étendu à ce jour ;
- Avis d'interprétation n° 9 du 26 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle femme / homme, non étendu à ce jour ;
- Délibération paritaire du 26 mai 2020 relative à la crise sanitaire « Covid-19 Coronavirus » (prise d'acte des mesures de soutien mises en place par les partenaires de la branche) ;
- Avenant n° 77 du 17 novembre 2020 relatif à l'APLD (activité partielle de longue durée), non étendu à ce jour.

**• Bureaux d'études techniques**

- Accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social, étendu par arrêté du 18 décembre 2020, publié au Journal officiel du 24 décembre 2020 ;
- Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, publié au Journal officiel du 18 novembre 2020 ;
- Avenant n° 1 du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité, étendu par arrêté du 18 décembre 2020, publié au Journal officiel du 24 décembre 2020 ;

- Accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME, non étendu à ce jour ;
- Accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle, étendu par arrêté du 2 octobre 2020, publié au Journal officiel du 3 octobre 2020 ;
- Avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social, étendu par arrêté du 18 décembre 2020, publié au Journal officiel du 24 décembre 2020 ;
- Avenant n° 2 du 29 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et de l'employabilité, non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, non étendu à ce jour.

• **Cabinets d'expertise-comptable et de commissariat aux comptes**

- Accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », étendu par arrêté du 5 février 2021, publié au Journal officiel du 19 février 2021 ;
- Avenant n° 43 du 3 avril 2020 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 19 novembre 2020, publié au Journal officiel du 1er décembre 2020.

• **Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers**

- Accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minimums conventionnels pour l'année 2020, étendu par arrêté du 26 novembre 2020, publié au Journal officiel du 15 décembre 2020 ;
- Accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels, non étendu à ce jour.

• **Collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs**

- Accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minimums conventionnels pour l'année 2020, étendu par arrêté du 26 novembre 2020, publié au Journal officiel du 15 décembre 2020 ;
- Accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels, non étendu à ce jour.

• **Entreprises d'architecture**

- Accord du 8 juillet 2020 relatif à l'égalité professionnelle, non étendu à ce jour.

## Accords régionaux :

- Plusieurs accords régionaux relatifs à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ont été signés.

### • Etablissement d'enseignement privé indépendant

- Avis d'interprétation n° 85 du 16 janvier 2020 relatif à l'attribution d'une classification, non étendu à ce jour ;
- Accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 25 janvier 2021, publié au Journal officiel du 3 février 2021 ;
- Avis d'interprétation n° 86 du 4 mai relatif au calcul de la rémunération des heures de délégation, non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 4 du 5 mai 2020 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre, non étendu à ce jour ;
- Avis d'interprétation n° 87 du 5 mai 2020 relatif au caractère forfaitaire des heures induites, non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 49 du 5 mai 2020 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2020, non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 50 du 11 juin 2020 portant modification du titre IX relatif à la formation professionnelle, non étendu à ce jour ;
- Avis d'interprétation n° 84 du 19 juin 2020 relatif au calcul des Intercours-coupures, non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 51 du 18 septembre 2020 relatif à la modification de l'article 6.2.1 révision classification, non étendu à ce jour ;
- Avenant n° 1 du 5 octobre 2020 à l'annexe de l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance « Pro-A », étendu par arrêté du 25 janvier 2021, publié au Journal officiel du 3 février 2021 ;
- Avenant n° 1 du 19 octobre 2020 à l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée de travail à temps partiel, non étendu à ce jour ;
- Avis d'interprétation n° 88 du 19 octobre 2020 relatif au fractionnement des jours mobiles conventionnels, non étendu à ce jour ;
- Avenant n°2 du 20 novembre 2020 modifiant l'accord de branche du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022, non étendu à ce jour ;
- Accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD (activité partielle), non étendu à ce jour ;
- Avenant n°1 du 14 décembre 2020 modifiant le titre VIII de la convention collective de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007 relatif au régime de prévoyance complémentaire, non étendu à ce jour.

## Annexe3 : Articulation des normes conventionnelles entre les accord territorial ou professionnel plus large (accords de branche, ac

### À noter au préalable :

La notion d'accord de branche inclut, dans la présente annexe, les accords couvrant un champ d'application plus large que les accords nationaux interprofessionnels etc.).

Tableau de synthèse <sup>78</sup> portant sur l'articulation	
<p>Principe de primauté de l'accord d'entreprise.</p> <p><b>&gt; Matières relevant, par défaut, de la compétence du bloc communément désigné comme le « Bloc 3 ».</b></p>	<p>Un principe de primauté de l'accord d'entreprise est institué par l'article L. 1225-1 du Code du travail, à l'exception de l'accord de branche (nonobstant si celui-ci a été conclu au sein de l'entreprise).</p>
<p>Première exception : primauté impérative de l'accord de branche</p> <p><b>&gt; Matières relevant de la compétence du bloc communément désigné comme le « Bloc 1 ».</b></p>	<p>Dans les 13 matières, définies ci-après, l'accord d'entreprise est équivalent à l'accord de branche.</p> <p>Les matières concernées sont les suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 - Les salaires minima hiérarchiques ;</li> <li>2 - Les classifications ;</li> <li>3 - La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;</li> <li>4 - La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;</li> <li>5 - Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 3121-14 du code du travail ;</li> <li>6 - Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée de l'accord ;</li> <li>7 - Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée mentionnées à l'article L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail ;</li> <li>8 - Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée mentionnées à l'article L. 1251-35 du code du travail ;</li> <li>9 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;</li> <li>10 - Les conditions et les durées de renouvellement de la procédure de négociation ;</li> <li>11 - Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail mentionnés à l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;</li> <li>12 - Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire mentionnés à l'article L. 1224-1 du code du travail ;</li> <li>13 - La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que les conditions de son versement.</li> </ol>

78. Social pratique-Liaisons sociales presse « Négociation collective l'entreprise prend la main » / Social

79. Articles L.2253-1 à L.2253-4 du Code du travail.



Deuxième exception :  
primauté facultative  
de l'accord de branche.

**> Matières relevant  
de la compétence du bloc  
communément désigné comme  
le « Bloc 2 ».**

Dans les 4 matières, définies ci-après, la convention de branche conventionnelles de branche. L'accord d'entreprise peut com

Les matières concernées sont les suivantes :

- 1 - La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de ris
- 2 - L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de
- 3 - L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent
- 4 - Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

**À noter** : certains accords de branche conclus avant le 1<sup>er</sup> janv  
produire leur effet qu'à condition d'avoir été confirmées par  
depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

---

ne peut stipuler expressément que les accords d'entreprise ne peuvent pas déroger aux dispositions portant des stipulations différentes, sous réserve d'assurer des garanties au moins équivalentes.

syndicats professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

les travailleurs handicapés ;

les représentants désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;

Les accords conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 comportaient déjà des clauses dites de « verrouillage ». Celles-ci ne peuvent continuer à produire effet que si elles ont été reprises par les partenaires de branche avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019. À défaut, ces clauses ne produisent plus d'effet.

## BIBLIOGRAPHIE

### Ouvrages, revues ou autres publications « UNAPL » :

UNAPL, Les chiffres clefs des professions libérales 2020, Paris, p.59.

### Ouvrages ou revues imprimés :

ANTONMATTEI Paul-Henri, Droit du travail, Précis Domat droit privé, Paris la Défense, LGDJ Lextenso, 2021, p.1060.

RENAUD Anaïs, FRANCOUAL Pierre, NASSIRI AMINI Farah, NIVELLES Vanessa, BAUDET-CAILLE Véronique, JULIEN-PATURLE Delphine et MAUGIN Claire, Le mémo social 2021, Contrat de travail-Relations collectives-Paye, Paris, Wolters Kluwer France, 2021, p.1519.

JEALLY Jean, Social pratique, Questions/Réponses « Négociation collective l'entreprise prend la main », Liaisons sociales presse, Paris, Wolters Kluwer France, 2018, p.111.

Social pratique, Les ordonnances réforment le droit du travail, Liaisons sociales presse, n° 709, Paris, Wolters Kluwer France, 2017, p.39.

LIMOU Sandra, DOUMAYROU Fanny, Liaisons sociales les thématiques, Ordonnances Macron, Décryptage de la réforme du Code du travail, Liaisons sociales expert, Paris, Wolters Kluwer France, 2017, p.95.

LAGOUTTE Pascal, COTTIN Jean-Benoît, Liaisons sociales les thématiques, La négociation collective d'entreprise, Les nouvelles règles du dialogue social après les ordonnances Macron, L'articulation des normes en droit du travail, Liaisons sociales expert, Paris, Wolters Kluwer France, 2018, p.98.

### Ouvrages ou revues numériques :

Étude Dictionnaire Permanent Social - Conventions et accords collectifs, Elnet Social, Editions législatives / Lefebvre Dalloz [en ligne], Chapitre 1 section 1, Chapitre 2 sections 1, 2 et 3, Chapitre 4 section 1, 3, 4 et 5, Chapitre 5 section 2, [consultée en septembre 2021]. [www.elnet.fr](http://www.elnet.fr).

ANTONMATTEI Paul-Henri, « L'irrésistible ascension de l'accord d'entreprise », Droit social [en ligne], décembre 2017, numéro 12 p.1027 à 1032, [consulté le 22 novembre 2021], [www.dalloz.fr](http://www.dalloz.fr).

LANGLOIS Philippe, « Qu'est-ce que l'interprofession ? », Droit social [en ligne], juin 2005, numéro 6, p.640 à 642 [consulté le 10 octobre 2021], [www.dalloz.fr](http://www.dalloz.fr).



# CPR-PL

COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE  
DES PROFESSIONS LIBÉRALES

UNAPL-CFDT-CFE-CGC-CFTC-CGT-CGT-FO



**unapl**  
**EDITIONS**

**Union Nationale des Professions Libérales**

46, boulevard de la Tour-Maubourg - 75 343 PARIS cedex 07

T. 01 44 11 31 50 / F. 01 44 11 31 51

e-mail : [info@unapl.fr](mailto:info@unapl.fr)

[www.unapl.fr](http://www.unapl.fr)