

Secteur de la Négociation Collective et des Rémunérations**Numéro 159-2021****Réf. : YV/KG**

Paris, le 28 septembre 2021

**L'absence de clause TPE conduit au refus d'extension
de l'accord de branche !**

Chères et chers camarades,

Objet

Présentation de la doctrine DGT en cas d'absence de clause TPE dans les accords de branche.

Pourquoi

Il s'agit de prendre en compte la doctrine de la DGT pour éviter les refus d'extension et un nouveau renvoi à la négociation.

Principaux points

Il est désormais obligatoire de prévoir dans les accords collectifs de branche des clauses spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, ou, à défaut, une raison justifiant du choix opéré consistant à les en écarter.

Depuis l'ordonnance du 20 décembre 2017, il est prévu à l'article L2261-23-1 du code du Travail que « *pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L2232-10-1* ».

Les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés peuvent prendre la forme d'un « accord type » de branche. Dans cette hypothèse, l'employeur peut appliquer cet « accord type » au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus, après information du CSE, et des salariés par tous moyens.

Les branches n'ont pas d'obligation de prévoir systématiquement des dispositions différentes pour les entreprises de moins de 50 salariés, mais si elles décident de ne pas en prévoir, il faut inscrire une mention au sein de l'accord justifiant ce choix.

Dans un premier temps, au moment de la procédure d'extension, en cas de non-respect de ces nouvelles dispositions, la Direction générale du Travail (DGT) procédait simplement à « un appel à l'attention », à visée pédagogique. Puis de l'appel à l'attention, elle est passée à « une réserve » et



Circulaire confédérale

prenait contact avec les branches concernées en vue d'une régularisation par courrier paritaire, mais cette démarche demandait beaucoup de temps et entraînait l'allongement des délais d'extension.

Désormais, pour tous les accords conclus à compter du 1^{er} janvier 2021, il n'y a plus de tolérance de l'administration du Travail. Si l'accord de branche ne comporte pas de mention spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, ni de clause justificative, l'accord fait systématiquement l'objet d'un refus d'extension, quel que soit son objet !

La DGT ne contacte plus les négociateurs en amont de la procédure d'extension pour tenter de « sauver l'accord », et les courriers paritaires intervenant ultérieurement ne sont plus admis.

Il est important de savoir que la DGT n'opère pas de contrôle sur les justifications apportées par les branches relatives à l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Elle souhaite simplement s'assurer que les branches connaissent ce nouveau dispositif et en ont tenu compte pendant les négociations.

Encore lors de la dernière sous-commission extension qui s'est déroulée jeudi 16 septembre, un refus d'extension a été prononcé par la DGT, sur ce motif, pour 14 accords de branche. C'est la raison pour laquelle, nous nous permettons d'attirer, une nouvelle fois, votre vigilance sur ce point spécifique.

A titre informatif, vous trouverez ci-dessous un modèle de clause justificative, validée par la DGT :

Entreprises de moins de 50 salariés :

« En application de l'article L2261-23-1 du code du Travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent que le contenu de l'accord du XX/XX/2021 ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés ».

Amitiés syndicales,

Karen GOURNAY
Secrétaire confédérale

Yves VEYRIER
Secrétaire général