

## **Accord professionnel**

### **JEUX VIDÉO (Ile-de-France)**

#### **ACCORD DU 15 FÉVRIER 2007 RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION LOCALE DES JEUX VIDÉO EN ÎLE-DE-FRANCE**

NOR : ASET0750467M

#### **PRÉAMBULE**

Les jeux vidéo constituent un secteur professionnel soumis à de fortes contraintes de concurrence internationale, (en particulier en Amérique du Nord). Les caractéristiques des entreprises françaises : équipes de petites taille, rémunération moins attractives et politiques de gestion des ressources humaines peu structurées dans les entreprises, constituent les principaux défis à relever pour permettre à l'industrie française de remonter dans les premières places du classement.

Le contrat d'étude prospective réalisé sur le secteur des jeux vidéo et la dynamique qu'il a mis en œuvre indique que la nécessité de renforcer les compétences des entreprises passe par une professionnalisation de leur gestion et un renforcement des qualifications des salariés, pour suivre les évolutions technologiques et d'organisation. Cela passe par une nécessaire fidélisation des salariés, s'appuyant sur un accès élargi à un certain nombre d'avantages sociaux et de garanties collectives.

Au national, des négociations doivent s'ouvrir entre partenaires sociaux pour préciser les couvertures conventionnelles adaptées au secteur des jeux vidéo. Dans l'attente des résultats de ces travaux, la mise en place d'une commission paritaire locale (CPL) jeux vidéo sur l'Ile-de-France, peut être une réponse adaptée pour contribuer rapidement à cette volonté de fidélisation des salariés sur l'Ile-de-France.

Elle peut être le signe d'un dialogue social de qualité, construit dans une logique gagnant gagnant, s'appuyant sur les intérêts bien compris des entreprises et de leur dirigeant, d'une part, et des intérêts des salariés, d'autre part.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Création*

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social définit dans son article 48 les conditions de mise en place et de fonctionnement des commissions paritaires locales.

En application de cette loi et conformément à l'article L. 132-30 du code du travail, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire locale des jeux vidéo en Ile-de-France.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Cet accord de mise en place de la CPL s'applique à toutes les entreprises du secteur des jeux vidéo en Ile-de-France, adhérentes à Capital Games. La liste des entreprises adhérentes à Capital Games est communiquée au début de chaque année à la CPL. Les accords susceptibles d'être conclus dans le cadre de la CPL pourront s'appliquer à toutes les entreprises de ce secteur. Les modalités d'application des accords seront définies dans le cadre de ces négociations.

## **Article 3**

### *Attributions*

La commission paritaire locale :

- concourt à l'élaboration et à l'application de conventions ou accords collectifs de travail, sur le territoire, afin d'améliorer les garanties collectives des salariés ;
- examine toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés, notamment sur la formation professionnelle et les questions de sécurité et de santé au travail ;
- examine dans quelles conditions les salariés des entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de garanties multi-entreprise dans les champs de la prévoyance (complément maladie et retraite), du logement (1 % logement), et de certains avantages sociaux comme les chèques vacances, titres restaurant, chèques emploi service universel, épargne salariale, comité interentreprises, etc.) ; elle en fixe les conditions d'application éventuelles dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- établit tous les ans un bilan social et économique ;
- organise la diffusion de l'information auprès des entreprises et des salariés de la zone, sur l'activité de la commission et sa production ;
- elle siège en instance de négociation, en instance de gestion et en instance d'arbitrage selon les modalités au 5.5.

## **Article 4**

### *Composition*

#### **4.1. Représentation salariale**

Elle est composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord. Pour faciliter la participation des salariés du secteur, chaque organisation syndicale peut désigner un suppléant qui assiste aux réunions.

Chaque délégation syndicale dispose de 1 voix délibérative et de 1 voix consultative sans que le total des voix délibératives de la représentation salariale excède 3.

Chaque union régionale syndicale désigne son ou ses représentants, par référence et selon les modalités prévues à l'article D. 412-1 du code du travail, auprès du ou des employeurs intéressés et de l'inspection du travail.

Chacune des désignations est portée à la connaissance du président de la commission paritaire.

Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux à la commission paritaire relève de la seule compétence du tribunal d'instance en application de l'article L. 412-15 du code du travail.

#### 4.2. Représentation patronale

La représentation patronale est composée d'autant de membres désignés par Capital Game, signataire du présent accord, que de membres de la représentation salariale ayant voix délibérative.

Chacun de ses membres a voix délibérative.

#### 4.3. Modification

La composition de la commission paritaire peut être modifiée en fonction des évolutions qui pourraient survenir dans les modalités de représentation des salariés des entreprises (élargissement, désignation, élections).

Toute modification doit faire l'objet d'un avenant au présent accord. En tout état de cause, le principe de parité ne peut être remis en cause.

L'existence de la commission paritaire ne se substitue pas aux règles existantes pour la mise en place et l'exercice des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

### Article 5

#### *Fonctionnement*

##### 5.1. Présidence. – Secrétariat

La présidence de la commission est assurée conjointement par un président et un vice-président dont les mandats sont fixés à 1 an.

Le président et le vice-président sont désignés alternativement une année sur deux au sein de chacune des délégations représentant les employeurs et les organisations syndicales de salariés.

Le secrétaire et le trésorier sont désignés selon les mêmes modalités, étant entendu que la délégation disposant de la présidence se voit confier le secrétariat.

##### 5.2. Tenue des réunions

La commission paritaire se réunit tous les 2 mois sur convocation rédigée par le secrétaire à chacun des membres la composant, au moins 15 jours avant la séance.

Cette convocation contient l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté conjointement par le président et le vice-président sur proposition des organisations signataires.

Les points d'ordre du jour soumis à la commission paritaire doivent être communiqués par les demandeurs au secrétariat de ladite commission 3 semaines au minimum avant la date de la réunion.

Les comptes rendus sont rédigés par le secrétaire, visés par le vice-président avant leur présentation et approbation lors de la réunion suivante ou par consultation écrite des membres.

Les organisations signataires déterminent au début de chaque trimestre un calendrier partagé de réunions (dates et sujets).

### 5.3. Moyens

#### 5.3.1. Autorisation d'absence.

Les salariés représentant à la commission paritaire disposent d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de la dite commission et à ses préparatoires

#### 5.3.2. Heures de délégation.

Les représentants salariés disposent également d'un crédit d'heures pour effectuer leur mandat.

Le crédit est égal à 10 heures par mois cumulables dans la limite de 30 heures par trimestre civil.

L'employeur doit être informé 7 jours avant la réunion et donner son accord dans les 4 jours suivants. Passé ce délai, l'accord est réputé tacite.

Ce crédit se cumule avec les crédits légaux ou conventionnels dont bénéficient, le cas échéant, les représentants salariés de la profession, au titre d'autres mandats.

#### 5.3.3. Frais de déplacement.

Les membres de la commission paritaire sont remboursés de leur frais de déplacement pour se rendre aux réunions de la commission.

Ce remboursement se fait selon 2 possibilités :

- sur production des relevés kilométriques et sur la base du barème fiscal en vigueur ;
- sur production des titres de transports en commun et sur la base des frais réels engagés.

#### 5.3.4. Conditions de rémunération et d'indemnisation des heures d'absence, de délégation et des frais de déplacement.

Les absences au titre des réunions de la commission paritaire, de leurs préparatoires et des heures de délégation sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme telles. Le maintien de la rémunération n'interviendra que lorsque la mission s'exerce pendant la période donnant lieu à rémunération.

Les employeurs ou les organisations des représentants du collège salariés de la commission paritaire sont remboursés en salaire brut chargé pour les heures d'absence et de délégation de leurs salariés.

Les modalités de financement des remboursements au titre des heures d'absence, de délégation, et des frais de déplacement font l'objet d'un accord-cadre entre la commission paritaire des jeux vidéo, la DRTEFP d'Ile-de-France et l'ARACT Ile-de-France, pendant la première année suivant la mise en place de la CPL. Les parties conviennent d'étudier et de mettre en place un dispositif de financement mutualisé sur le territoire afin de prendre le relais de cet accord-cadre, pour les années suivantes.

#### 5.4. Règlement intérieur

Un règlement intérieur peut déterminer notamment :

- les modalités d'organisation de réunions exceptionnelles, à la demande de l'une ou l'autre des délégations ;
- les modalités de publicité des avis, observations, arrêtés par la commission saisie de litiges individuels ou collectifs.

#### 5.5. Négociation, gestion, interprétation, avis

Dans ces matières, la commission paritaire adopte ses résolutions à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Selon les conséquences juridiques de ces débats, la CPL jeux vidéo Ile-de-France siège sous des modalités différentes.

Un membre de la CPL ayant voix délibérative et ne pouvant participer à une réunion de la CPL peut donner mandat à un autre membre de la CPL.

Création de droits, d'obligation, déclinaison locale ou professionnelles du droit existant :

Les décisions de la CPL donnent lieu à des accords collectifs inter-professionnels dont la validité et le périmètre sont déterminés par les accords eux-mêmes. Leurs modalités de conclusion doivent être conformes au droit existant en matière de représentativité.

Pour l'application des règles d'opposition existantes à la date de signature du présent accord, il est précisé que le nombre de syndicats pris en compte est celui des signataires ou adhérents au présent accord.

Gestion des dispositifs mis en place selon l'alinéa précédent :

Pour faire vivre les accords signés en son sein, la CPL se réunit en organe de gestion. En l'absence de consensus, les votes éventuels s'opèrent par collège. Seuls votent les membres ayant voix délibérative, la majorité est obtenue si le total des « pour » est supérieur au total des « contre » dans chaque collège.

Interprétation, arbitrage :

La CPL peut être saisie par un de ses membres ou par une organisation signataire du présent accord en vue d'interpréter un accord signé en son sein, de donner un avis sur l'application de l'un de ces accords ou d'arbitrer un

conflit lié à la mise en œuvre de l'un de ces accords dans l'une des entreprises dépendantes de la CPL. En l'absence de consensus, seuls votent les membres ayant voix délibérative. Une décision est prise si le nombre de « pour » est supérieur à celui des « contre » et « abstention ».

Un membre de la CPL ayant voix délibérative et ne pouvant participer à une réunion de la CPL peut donner mandat à un autre membre de la CPL.

## **Article 6**

### *Protection des membres salariés*

La protection prévue par l'article L.412-18 du code du travail en cas de projet de licenciement d'un délégué syndical s'applique également aux salariés délégués à la commission paritaire.

## **Article 7**

### *Bilan annuel*

Les parties signataires se retrouvent 1 fois par an pour évaluer la mise en œuvre du présent accord.

A cette occasion, un rapport est établi qui s'appuie sur une enquête et une étude réalisée à cet objet.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur de cet accord de mise en place de la CPL Jeux vidéo*

#### **8.1. Notification**

Le présent accord fait l'objet d'une transmission à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Celles-ci bénéficient d'un droit d'opposition exprimé dans les 15 jours à compter de la réception de l'accord, en application de l'article L.132-2-2, I du code de travail.

#### **8.2. Dépôt légal**

Le présent accord ainsi que les éventuels avenants et annexes font l'objet d'un dépôt légal à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, en 2 exemplaires :

- une version papier signée, envoyée par courrier ;
- une version électronique, par courriel : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Un exemplaire signé par les parties est également adressé au secrétariat du greffe du tribunal des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 février 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Capital Games.

**Syndicats de salariés :**

CFDT Ile-de-France ;

URIF CFE-CGE ;

CGT.

### Textes juridiques

**Art. L. 132-30 du code du travail** (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 : art. 48).

« Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au plan local, départemental ou régional, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 132-2.

Ces commissions paritaires :

- 1° Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;
- 2° Examinent les réclamations individuelles et collectives ;
- 3° Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Les accords visés au premier alinéa fixent les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement de salariés appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires. Ces accords déterminent également les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article 412-18. »

#### **Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004.**

Fiche n° 7 : les commissions paritaires locales (art. 48, art. L. 132-30).

L'article L. 132-30, modifié par l'article 48 de la loi du 4 mai 2004, vise à organiser le dialogue social territorial en prenant en compte les éclairages apportés par la synthèse des rapports sur le dialogue social local qui ont été élaborées par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en septembre 2002. Il s'agit d'une réécriture et d'une clarification de l'article L. 132-30 visant à faciliter la conclusion d'accords territoriaux (au niveau régional, au niveau départemental ou au niveau local). Dans le contexte de la décentralisation de la formation professionnelle, l'ouverture de négociations au niveau régional, en complément d'accords nationaux et de branche, aurait, par exemple, tout son sens. Il en est de même pour fixer des règles sur le travail saisonnier dans une zone touristique ou encore au niveau d'un bassin d'emploi, sur les actions de lutte contre le chômage et d'anticipation des besoins de main-d'œuvre.

1. Les raisons de la modification de l'article L. 132-30 : le rapport sur l'état du dialogue social

Par circulaire du 28 mai 2002, le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité avait invité les DRTEFP et DDTEFP à faire un rapport sur le dialogue social au niveau territorial.



Une synthèse de ces rapports a été faite par la direction des relations du travail et la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle de laquelle il ressort que :

- le dialogue social territorial entre partenaires sociaux notamment en matière de négociation collective est faible. Les niveaux régionaux et départementaux ne constituent pas des lieux de négociation. L'entreprise reste de fait l'échelon de négociation privilégié au niveau local. Mais les rapports ont souligné globalement la faiblesse, voire l'absence de la négociation au sein des petites et moyennes entreprises ;
- l'atonie sur la négociation est également constatée pour les institutions représentatives du personnel. Cela a pour conséquence le déplacement de la gestion des conflits et des demandes d'informations juridiques et d'interventions vers les services déconcentrés.

Mais il ressort également de cette synthèse que :

- les acteurs locaux estiment que l'échelon territorial pourrait représenter un cadre géographique pertinent pour la négociation sur des sujets d'intérêt local ;
- d'ailleurs, certaines commissions paritaires ont apporté la preuve que les partenaires sociaux peuvent s'emparer d'enjeux concrets dans les domaines du travail et de l'emploi, élaborer en commun des mesures qui apportent des solutions améliorant la situation et peuvent localement négocier et se concerter sur des thèmes non traités au niveau national ;
- s'il est nécessaire d'améliorer la représentation du personnel dans les petites entreprises par le développement des nouvelles modalités de négociation (mandatement et élus), il est également nécessaire de professionnaliser et de former les représentants syndicaux et notamment les négociateurs.

Pour répondre aux attentes des partenaires sociaux tant nationaux que locaux, la loi a étendu le champ de la négociation territoriale au sein de commissions paritaires locales.

## 2. Un dispositif répondant aux sollicitations des acteurs de la négociation locale

A travers la mission d'encouragement à la négociation, celle de négociation sur des sujets d'intérêts locaux et celle, plus générale, de développement du dialogue social, la loi vise au développement des acteurs locaux, à leur professionnalisation, et au soutien de ces acteurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi, à travers la prise en compte d'enjeux locaux, notamment dans les petites et moyennes entreprises.

La mission de conciliation entre employeurs et salariés devrait permettre aux différents interlocuteurs de l'entreprise de saisir, dès lors qu'apparaît un litige, une commission composée de leurs pairs pouvant les aider à résoudre leur problème.

La réécriture de l'article L. 132-30 a conduit à remettre en cause la possibilité de conclure un accord interentreprises dans des formes spécifiques à ce dernier. Le manque de clarté de cet article, dans sa rédaction antérieure, faisait naître en effet de réels risques juridiques.

Par ailleurs, la représentation territorialisée prévue par le texte antérieur disparaît définitivement. Si une telle représentation a été mise en œuvre, elle cesse de produire des effets.

On retiendra des innovations introduites par l'article 48 de la loi du 4 mai 2004, les caractéristiques suivantes :

- le dialogue social territorial n'est plus limité aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- ce dialogue n'est plus seulement décliné au plan local ; il peut également avoir lieu au niveau départemental ou régional.

3. Les missions des commissions paritaires professionnelles ou inter-professionnelles instituées par convention ou accord collectif de travail sont clarifiées

La ou les commissions ont une mission de négociation sur des sujets d'intérêt local. La négociation se fait dans les formes prévues au nouvel article L. 132-2-2. Elle porte sur des sujets locaux (accueil des saisonniers dans les zones touristiques, maintien dans l'emploi des salariés âgés dans les zones à population vieillissante...). Les accords conclus sont soumis au droit commun. Ils doivent respecter les accords interprofessionnels et professionnels nationaux. En cas de conflit de normes, c'est la norme la plus favorable qui s'applique.

Ces commissions ont aussi une mission de conciliation. Cette mission s'exerce en dehors du système judiciaire. Elle ne peut en aucun cas être obligatoire et ne peut davantage limiter les droits des requérants.

Elle peut être collective ou individuelle :

- collective : elle peut désamorcer des situations de crise au sein d'entreprises afin de rétablir un dialogue social plus serein ;
- individuelle : la commission peut être le lieu d'examen de situations préconflituelles n'entrant pas nécessairement dans le cadre prud'homal.

Enfin les commissions sont chargées d'examiner des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. Elles contribuent à capitaliser les savoir-faire et à diffuser les bonnes pratiques.

#### 4. Rôle des services déconcentrés

Le dialogue social territorial repose exclusivement sur les partenaires sociaux. Les services de l'Etat peuvent néanmoins apporter un appui matériel et logistique sous la forme de prêt de salle de réunion ou d'aide à l'envoi des convocations. A cette fin et pour favoriser les initiatives locales, une ligne budgétaire « aide à la négociation et à la participation » (ch. 44.73, art. 12) a été créée, des crédits ont été délégués aux DRTEFP et une instruction leur a été adressée précisant les conditions de mobilisation desdits crédits.

Toutefois, ce sont bien les partenaires sociaux qui déterminent la nature et l'orientation des débats. A ce titre, il convient que les services de l'Etat ne tiennent pas le rôle de secrétaire de réunion.

#### **Article D. 412-1 du code du travail.**

Les nom et prénoms du ou des délégués syndicaux, du délégué syndical central, du représentant syndical au comité d'entreprise, mentionnés aux articles L. 412-11, L. 412-12 et L. 412-17, sont portés à la connaissance du chef d'entreprise soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé (« condition de forme »). Ils sont communiqués simultanément à l'inspecteur du travail.

La date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties.

Les modalités ci-dessus sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

#### **Article L. 412-15 du code du travail.**

Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du tribunal d'instance (« juridiction ») qui statue en dernier ressort. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours qui suivent l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article L. 412-16.

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse exciper ultérieurement d'une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions de la présente section.

Le tribunal d'instance statue dans les 10 jours (« délai ») sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

#### **Article L. 412-18 du code du travail.**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Elle est également applicable aux délégués syndicaux créés par des conventions ou accords collectifs.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable de licenciement prévu à l'article L. 122-14.

Lorsqu'un délégué syndical ou un ancien délégué syndical remplissant les conditions visées au quatrième alinéa ci-dessus est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de

l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L. 425-2 et 436-2.

Ces dispositions sont applicables dans les délais prévus aux articles L. 425-1 et L. 436-1.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue ci-dessus.

La règle prévue à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 423-10.

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

#### **Article L. 132-2-2, I du code du travail.**

I. – La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord.