

## RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°24 – juillet 2016

www.cwassociés.com

## OBLIGATIONS DE NEGOCIER : Êtes-vous à jour ?

Un an après la publication de la « loi Rebsamen », il nous a paru utile d'établir un Recto-Verso sur les **obligations de négociateur auxquelles sont soumises les entreprises**. L'organisation, et la tenue loyale de ces négociations, impliquent en effet de connaître parfaitement les dispositions existantes en la matière, qui sont en perpétuelle évolution (*modifications apportées en dernier lieu par la loi Rebsamen du 17 août 2015 et le décret n°2016-868 du 29 juin 2016*).

Si le « projet de loi El Khomri » prévoit de nouvelles adaptations – dont nous avons présenté les principales – les entreprises doivent d'ores et déjà planifier les négociations qu'elles n'auraient pas encore tenues dans le respect des périodicités fixées, afin d'éviter l'assujettissement aux différentes sanctions et/ou pénalités encourues.

## LES DIFFÉRENTES OBLIGATIONS DE NEGOCIER

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016<sup>1</sup>, les 12 anciens thèmes de négociations obligatoires sont regroupés au sein de 3 « blocs », régis par des modalités et des sanctions communes, portant sur les **thèmes suivants** :

- **Bloc 1** : la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (**Fiche 1**) ;
- **Bloc 2** : la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail (**Fiche 2**) ;
- **Bloc 3** : la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, obligatoire dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés (**Fiche 3**).

La **négociation de ces blocs** peut par ailleurs permettre de négocier les **3 dispositifs légalement assortis de pénalités administratives** en l'absence d'accord ou de plan d'action. Si (i) l'égalité professionnelle femmes/hommes est **obligatoirement** négociée au titre du **bloc 2 (Fiche 2 a)**, ce n'est toutefois qu'une **faculté** s'agissant :

- (i) de la négociation sur la prévention de la pénibilité (**Fiche 2 b**) pouvant être également abordée dans le **bloc 2**,
- (ii) et de celle sur le contrat de génération pouvant être traitée dans le **bloc 3 (Fiche 3 a)**.

A noter l'existence d'une autre négociation obligatoire - non intégrée dans ces 3 blocs - portant sur la **conciliation mandat/vie personnelle/vie professionnelle**. Cette négociation doit, depuis la « loi Rebsamen », également veiller « à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes » aux mandats (art. L.2141- 5 CT)<sup>2</sup>.

Avant d'engager toute négociation, **il convient d'avoir à l'esprit les principes suivants** :

## L'EXISTENCE DE MODALITES ET DE SANCTIONS COMMUNES AUX 3 BLOCS DE NEGOCIATION

Toutes les négociations obligatoires doivent :

- être **engagées par l'employeur**, de sa propre initiative, en respectant la périodicité fixée par la loi (**annuelle** pour les **blocs 1 et 2**, **triennale** pour le **bloc 3**), ou celle aménagée par accord collectif majoritaire (cf. infra). A défaut d'initiative de l'employeur dans ces délais, la négociation doit s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative (art. L.2242-1 CT) ;
- donner lieu à **précision par l'employeur** - lors d'une 1<sup>ère</sup> réunion - du lieu et du calendrier des réunions, des informations qui seront remises aux délégations syndicales sur les thèmes prévus par la négociation et de la date de cette remise (art. L.2242-2 CT) ;
- quel que soit leur sujet, **prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (art. L.2242-10 CT) ;
- **à défaut d'accord**, donner lieu à **l'établissement d'un procès-verbal de désaccord** et à son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente (art. L.2242-4 et R.2242-1 CT).

Le non-respect des règles de convocation des parties à la négociation, d'obligation périodique de négociation sur les 3 **blocs** est puni d'une **amende de 3.750 €** (22.500 € pour les personnes morales) et d'une **peine d'emprisonnement d'un an** (art. L.2243-1 ; L.2243-2 CT). Des sanctions spécifiques à certaines négociations peuvent s'y ajouter (cf. **Fiches** ci-après).

## LES AMENAGEMENTS POSSIBLES PAR ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE

Un accord collectif **majoritaire**<sup>3</sup> peut adapter ces obligations de négociation à condition que l'entreprise soit couverte par un accord, ou plan d'action, sur l'égalité professionnelle (**Fiche 2 a**).

<sup>1</sup> Date d'entrée en vigueur de l'article 19 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite « loi Rebsamen »).

<sup>2</sup> Elle n'est assortie d'aucune sanction spécifique (mais pourrait être invoquée en cas de discrimination syndicale).

<sup>3</sup> Signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations

Un tel accord peut :

- **modifier la périodicité** de chacune des négociations obligatoires, pour tout ou partie des thèmes qu'elles comportent, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles (**blocs 1 et 2**)<sup>1</sup>, et de cinq ans pour la négociation triennale (**bloc 3**) ;
- **adapter le nombre de réunions de négociation** au sein de l'entreprise ;
- **et/ou prévoir un regroupement différent des thèmes** obligatoires de négociation (à condition de n'en supprimer aucun)<sup>2</sup>.

#### UN RÉGIME TRANSITOIRE « PARTIEL » POUR LES ENTREPRISES COUVERTES PAR CERTAINS ACCORDS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

Si la négociation sur chacun de ces 3 **blocs** est obligatoire depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2016**, un régime transitoire s'applique cependant aux **entreprises couvertes à cette date par un accord relatif** :

- à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aux mesures de lutte contre les discriminations ;
- ou à l'emploi des travailleurs handicapés.

Ces entreprises ne seront soumises à l'obligation de négocier sur ces quatre « sous-thèmes » **qu'à l'expiration de l'accord en vigueur, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018** (« loi Rebsamen » du 17 août 2015, art. 19-XII).

#### L'ADAPTATION (ET LA FUTURE ÉVOLUTION ?) DES NIVEAUX DE NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

Les négociations obligatoires se tiennent **en principe au niveau de l'entreprise**, à l'exception toutefois, en l'état actuel de la législation, des négociations portant sur :

- la prévention de la pénibilité (**Fiche 2 b**), le **bloc 3** (GPEC **Fiche 3**) et le contrat de génération (**Fiche 3 a**), qui peuvent donner lieu à la conclusion d'un accord de groupe ;
- le **bloc 1**, qui peuvent se tenir au niveau des établissements ou groupe d'établissements distincts (L.2242-5 CT), sous réserve de l'accord unanime des organisations syndicales représentatives<sup>3</sup>.

A noter cependant que le « projet de loi El Khomri<sup>4</sup> » **pourrait dispenser les entreprises d'engager l'une des négociations**

syndicales représentatives au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles (art. L.2242-20 CT).

<sup>1</sup> Lorsque l'accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, les organisations signataires conservent la possibilité de demander l'engagement d'une négociation sur ce sujet au cours de la période fixée par l'accord. L'employeur doit alors y faire droit sans délai (art. L.2242-20 CT).

<sup>2</sup> Le non-respect de ces règles est pénalement sanctionné (L.2243-2 CT).

<sup>3</sup> Cette possibilité de négociation par établissement ou groupe d'établissement figurait antérieurement à l'article L.132-27 du CT, négociation pour laquelle la

**obligatoires lorsque** (i) un accord de méthode conclu au niveau du groupe prévoit la tenue de ces négociations à ce niveau, ou (ii) lorsqu'un accord de groupe a été conclu et remplit les conditions prévues par la loi (art. 12 du projet, instituant un nouvel article L.2232-33 CT).

#### L'OPPORTUNITÉ D'ARTICULER LES 3 BLOCS DE NÉGOCIATIONS AVEC LES 3 GRANDES CONSULTATIONS ANNUELLES

Il paraît indispensable de **cadencer sur l'année** les 3 grandes consultations annuelles du comité d'entreprise avec les 3 **blocs de négociations obligatoires** (*pour les années où ces négociations sont requises*), afin de tenir compte de la similitude pouvant exister entre les informations communiquées dans le cadre de ces consultations et de ces négociations obligatoires ; **la BDES servant de support commun** :

- la consultation sur la « *situation économique et financière* » de l'entreprise (L.2323-12 à L.2323-14 CT) peut ainsi utilement précéder la « *négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée* » (**bloc 1**) ;
- la consultation sur la « *politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi* » (L.2323-15 à L.2323-19 CT), la négociation sur « *l'égalité professionnelle F/H et la qualité de vie au travail* » (**bloc 2**) ;
- et la consultation sur les « *orientations stratégiques de l'entreprise* » (L. 2323-10 à L.2323-11 CT), la négociation sur « *la gestion des emplois et des parcours professionnels* » (**bloc 3**).

**Chaque entreprise doit ainsi élaborer son propre calendrier de consultations/négociations en tenant compte de sa configuration, ses contraintes et exigences propres.**

Les entreprises pourront également selon l'article 7 du « projet de loi El Khomri » conclure un **accord collectif de méthode** permettant une négociation dans « *des conditions de loyauté et de confiance mutuelle* ». Cet accord devra préciser la nature des informations partagées, les principales étapes du déroulement des négociations et prévoir éventuellement des moyens supplémentaires ou spécifiques (nouvel article L.2232-3-1 CT).

Il peut également être rappelé que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise (art. L.2323-2 CT). Dès lors, le comité d'entreprise **n'a plus à être consulté** avant la signature des accords issus de la négociation obligatoire.

jurisprudence exigeait l'unanimité (Cass. Soc., 21 mars 1990, n°88-14794). Lors de la recodification du code du travail de 2008, cette disposition avait été placée sous l'article L.2242-11 traitant des régimes de prévoyance. La loi Rebsamen a ajouté un dernier alinéa à l'article L.2242-5, reprenant cette possibilité de négociation par établissement ou groupe d'établissements, qui devrait *a priori* être interprétée par les juges comme requérant l'unanimité des organisations syndicales.

<sup>4</sup> Projet de loi relatif au « *travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* »

UNE ENTREE EN VIGUEUR PROGRESSIVE DES NOUVELLES REGLES DE VALIDITE DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE PREVUES PAR LE « PROJET DE LOI EL KHOMRI »

Les dispositions relatives aux conditions de validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévues par le « projet de loi El Khomri » (règles de majorité de 50 % des suffrages exprimés recueillis par les organisations syndicales signataires, ou possibilité en cas de signature par 30 % des organisations syndicales d'organiser une consultation des salariés aux fins de valider l'accord) devraient pour leur part s'appliquer :

- dès la publication de la loi pour les nouveaux accords de « préservation ou du développement de l'emploi » de l'article L.2254-2 CT ;
- le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- le 1<sup>er</sup> septembre 2019 aux « autres accords collectifs » (article 12-VI du projet de loi, modifiant l'article L.2232-12 CT).

D'ici là, la validité des accords collectifs demeure subordonnée aux **conditions actuelles** de signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs, « ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise », et à l'absence d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages.

Nous ne manquerons pas de mettre à jour le présent Recto Verso dès l'entrée en vigueur de la future « loi El Khomri ».

VOS CONTACTS



**Juliette POUYET**  
Avocat associé  
juliette.pouyet@cwassocies.com



**Anne de Gabory**  
Avocat Of Counsel  
anne.degabory@cwassocies.com

VOTRE AGENDA



Prochaines formations ERYs

**Pratique de la négociation sociale**

- PARIS | 6 octobre 2016

**Le licenciement**

- PARIS | 15 septembre 2016

**La réforme majeure de la procédure prud'homale**

- Lyon | 29 septembre 2016
- Paris | 30 septembre 2016

**Les IRP : process électif, mandat, délit d'entrave et protection**

- Paris | 13 décembre 2016

**Les Rendez-vous de l'actualité sociale**

- Lyon | 4 et 13 octobre 2016
- Paris | 7 et 14 octobre 2016

Plus d'informations :  
[www.erys.fr](http://www.erys.fr)  
Sandrine GAVORY | 01 56 62 20 10  
[sandrine.gavory@erys.fr](mailto:sandrine.gavory@erys.fr)

**Fiche 1 : Bloc 1 - NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE :  
obligation d'engager des négociations (art. L.2242-5 s. et R.2242-1 s. CT)**

Effectifs et niveau d'appréciation : entreprise ou établissement <sup>1</sup>	Incidence d'un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l'obligation	Périodicité		Sanctions
	Accord de branche	Accord de groupe		En cas de conclusion d'un accord	En l'absence de conclusion d'un accord	
En l'absence de DS, quel que soit l'effectif	Non concernées <sup>2</sup>					
En présence de DS, quel que soit l'effectif	Ne permet pas de remplir l'obligation  (Sauf en matière d'intéressement, participation et épargne salariale, lorsque l'accord de branche définit l'ensemble des modalités)	Ne permet pas de remplir l'obligation en l'état actuel de la législation	<b>Obligation d'engager une négociation sur les thèmes suivants :</b>	<b>Annuelle ou Triennale au maximum</b> <i>(selon la périodicité fixée par l'accord collectif majoritaire portant sur tout ou partie des thèmes ci-contre - cf. préambule)<sup>4</sup></i>	Annuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sanctions pénales communes</b> (cf. préambule)</li> <li>• <b>Sanctions spécifiques en l'absence de NAO sur les salaires effectifs aux périodicités applicables : pénalité plafonnée à :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>10%</b> du montant des allègements ou exonérations de cotisations de sécurité sociale<sup>3</sup> au titre des rémunérations versées chaque année <b>sur une période maximale de 3 ans consécutifs</b> à compter de l'année précédant le contrôle, si <b>aucun manquement</b> n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des 6 dernières années civiles,</li> <li>- <b>100%</b> de ces exonérations, sur une période maximale de 3 ans consécutifs comprenant l'année du contrôle, si <b>au moins un manquement</b> a été constaté (L.2242-5-1 CT).</li> </ul> </li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salaires effectifs</b> Pour être déposé, l'accord conclu sur les salaires effectifs doit être accompagné d'un PV d'ouverture des négociations portant sur les <b>écarts de rémunération F/H</b> (L.2242-7 CT) <b>NB</b> : En l'absence d'accord sur la programmation des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle (conclu au titre du <b>bloc 2</b>), la négociation du <b>bloc 1</b> porte également sur la <b>programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et des différences de déroulement de carrière F/H</b> (L.2242-8,2° CT - cf. <b>Fiche 2 a</b>)</li> </ul>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Suivi</b> de la mise en œuvre des mesures visant à <b>supprimer les écarts de rémunération</b> et les différences de déroulement de carrière F/H</li> <li>• <b>Durée effective et organisation du temps de travail</b>, notamment mise en place du travail à temps partiel</li> </ul>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>A défaut d'accord</b> d'entreprise (ou de branche) d'intéressement, de participation, de PEE, de PERCO : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>l'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;</b></li> <li>- et, s'il y a lieu, affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du <b>PERCO</b> et acquisition de parts des fonds solidaires<sup>5</sup>.</li> </ul> </li> </ul>	Absence d'obligation	Annuelle <sup>6</sup>	
			<b>Les négociations peuvent en outre porter sur le thème facultatif suivant :</b>	<b>Annuelle ou Triennale</b> <i>(cf. ci-dessus)</i>	Annuelle	
			<b>Obligation de dépôt</b> de l'accord (ou du PV de désaccord en cas d'échec des négociations)			

<sup>1</sup> L'article L.2242-5, al. 6 CT énonce que cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts, sous réserve de l'accord unanime des organisations syndicales (cf. préambule).

<sup>2</sup> Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un ou des délégués du personnel sont présents et aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un ou plusieurs des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation et plans d'épargne salariale) (art. L.3344-3 CT).

<sup>3</sup> Il s'agit notamment des allègements généraux de cotisations dit « allègements Fillon » (art. L.241-13 CSS) et des exonérations de cotisations applicables dans certaines zones, telles que les zones de redynamisation urbaine, de revitalisation rurales ou les zones franches urbaines (art. L.131-4-4 CSS et L.131-4 CSS) et les départements d'outre-mer (art. L.752-3-2 CSS).

<sup>4</sup> Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, demander que cette négociation soit engagée. L'employeur doit y faire droit sans délai (art. L.2242-20 CT).

<sup>5</sup> Si l'entreprise a mis en place un PEE depuis plus de trois ans, elle doit également ouvrir une négociation pour mettre en place un PERCO ou un régime de retraite à caractère collectif et obligatoire (art. L.3334-3 CT).

<sup>6</sup> Jusqu'à la mise en place du dispositif.

**Fiche 2 : Bloc 2 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL :  
obligation d'engager des négociations (art. L.2242-8 et s. CT)**

Effectifs et niveau d'appréciation : <b>entreprise</b>	Incidence d'un accord de niveau supérieur		Nature de l'obligation	Périodicité		Sanctions
	Accord de branche	Accord de groupe		En cas de conclusion d'un accord	En l'absence de conclusion d'un accord	
En l'absence de DS, quel que soit l'effectif	Non concernées					
En présence de DS, quel que soit l'effectif	Ne permet pas de remplir l'obligation  (Sauf en matière de prévoyance, lorsque l'accord de branche définit l'ensemble des modalités)	Ne permet pas de remplir l'obligation <b>en l'état actuel de la législation</b> , sauf en matière de : - prévoyance, lorsque l'accord de groupe définit l'ensemble des modalités ; - prévention de la pénibilité <b>(cf. Fiche 2 b)</b> .	<b>Obligation d'engager une négociation sur les thèmes suivants :</b>	<b>Annuelle ou Triennale au maximum</b> <i>(selon la périodicité fixée par l'accord collectif majoritaire portant sur tout ou partie des thèmes ci-contre – cf. préambule)</i>	<b>Annuelle</b>	<b>Sanctions pénales communes</b> <i>(cf. préambule)</i>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulation entre <b>la vie personnelle et la vie professionnelle</b> pour les salariés <sup>1</sup></li> <li>• <b>Egalité professionnelle</b> entre les femmes et les hommes <b>(cf. Fiche 2 a)</b><sup>1</sup></li> <li>• Mesures permettant de <b>lutter contre toute discrimination</b> en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle<sup>1</sup></li> <li>• Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des <b>travailleurs handicapés</b><sup>1</sup></li> </ul>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>A défaut de couverture par un accord de branche ou d'entreprise</b>, modalités de définition d'un régime de prévoyance et, d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé</li> <li>• Exercice du <b>droit d'expression</b> directe et collective des salariés</li> </ul>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• [Art. 25 du « projet de loi El Khomri » : modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques]</li> </ul>			
			<b>Les négociations peuvent en outre porter sur le thème facultatif suivant :</b>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévention de la <b>pénibilité</b> (art. L.2242-12 CT) - <b>cf. Fiche 2 b)</b>.</li> </ul>			
			<b>Obligation de dépôt</b> de l'accord (ou du PV de désaccord en cas d'échec des négociations)			

**RESCRIT SOCIAL EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, en application de l'ordonnance du 10 décembre 2015, l'employeur peut user de la **procédure de rescrit**, afin de s'assurer :

- de la conformité de son accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, de son plan d'action en demandant à l'administration une prise de position formelle (art. L.2242-9-1 et R.2242-9 à 11 CT) ;
- du respect de son obligation en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

<sup>1</sup> En application de l'article 19-XII de la loi Rebsamen du 17 août 2015, **les entreprises qui, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2016, « sont couvertes par un accord relatif à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés ne sont soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes dans les conditions prévues au présent article qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018 ».**

**Fiche 2 a - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :  
obligation d'être couvert par un accord collectif, ou à défaut par un plan d'action unilatéral (art. L.2242-8, 2° et R.2242-2 et s. CT)**

Effectifs et niveau d'appréciation : entreprise uniquement	Incidence d'un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l'obligation		Périodicité <sup>1</sup>		Sanctions
	Accord de branche	Accord de groupe	En présence de DS dans l'entreprise	En cas d'échec des négociations, ou en l'absence de DS dans l'entreprise	En cas de conclusion d'un accord	En l'absence de conclusion d'un accord	
< 50	Si des DP ont été nommés DS, ces entreprises sont soumises à la négociation, mais n'encourent pas de pénalité en l'absence d'accord/plan d'action conforme (L.2242-9 CT)						
Entre 50 et 299	Ne permet pas de remplir l'obligation et d'exonérer l'entreprise de la pénalité	Ne permet pas de remplir l'obligation <b>en l'état actuel de la législation</b>  <b>NB :</b> Une circ. du 20.10.2011 précise qu'un accord de groupe ne peut être qu'un accord cadre pouvant être dupliqué par chaque entreprise	<b>Obligation d'engager une négociation<sup>2</sup> sur les « objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle » F/H</b> , dans les matières de l'art. L.2242-8 CT <sup>3</sup> .  <b>L'accord collectif</b> doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, accompagnés d'indicateurs chiffrés, portant sur <b>au moins 3 domaines d'action</b> énoncés à l'art. L.2323-8, 1° bis CT <sup>4</sup> .  <b>Obligation de dépôt de l'accord</b> (ou du PV de désaccord en cas d'échec des négociations) <sup>5</sup> .  Possibilité d'effectuer un <b>rescrit<sup>6</sup></b> .	<b>Primauté donnée à l'accord collectif, en présence de DS :</b> adoption possible d'un plan d'action uniquement si échec des négociations.  <b>Le plan d'action</b> doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, accompagnés d'indicateurs chiffrés, portant sur <b>au moins 3 domaines d'action</b> énoncés à l'art. L.2323-8, 1° bis CT <sup>4</sup> .  <b>Obligation de dépôt du plan d'action<sup>5</sup> (L.2242-8 CT) et d'établissement d'une synthèse</b> portée à la connaissance des salariés et publiée sur le site internet de l'entreprise (R.2242-2-2 CT).  Possibilité d'effectuer un <b>rescrit<sup>6</sup></b> .	<b>Annuelle ou Triennale au maximum</b> <i>(selon la périodicité fixée par l'accord collectif majoritaire – cf. préambule)</i>  <b>NB :</b> le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière F/H constitue l'un des sous-thèmes de la négociation sur la rémunération du <b>Bloc 1</b> (cf. <b>Fiche 1</b> - L.2242-5, 4°CT).	<b>Annuelle :</b> le plan d'action ne couvre l'entreprise que pour la durée annuelle  <b>NB :</b> En l'absence d'accord, la négociation sur la rémunération du <b>Bloc 1</b> porte également sur la programmation de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière F/H (cf. <b>Fiche 1</b> ; L.2242-8 CT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sanctions pénales communes</b> (cf. <i>préambule</i>)</li> <li>• <b>Pénalité financière</b> (L.2242-9 et R.2242-2 CT) : en l'absence d'accord ou de plan d'action sur l'égalité F/H, la Direccte décide s'il y a lieu à pénalité et fixe le taux, qui peut être ≤ <b>1% des rémunérations et gains<sup>7</sup></b> versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure (6 mois), jusqu'à la réception par l'Inspection du Travail de l'accord, ou du plan d'action, conforme.</li> <li>• <b>Interdiction de soumissionner aux marchés publics</b> pour les Ep de 50 salariés et + qui, au 31/12 de N-1 du lancement de la procédure de passation de marché public, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle H/F<sup>8</sup>.</li> </ul>
≥ 300	Mêmes dispositions que pour les Ep. de 50 salariés, sous les réserves suivantes : (i) le nombre de <b>domaines d'actions</b> obligatoires est porté à <b>4</b> et (ii) le CE a la possibilité de recourir à un <b>expert technique</b> pour préparer cette négociation.						

<sup>1</sup> Les entreprises couvertes au 01.01.2016 par un accord relatif à l'égalité professionnelle F/H sont soumises aux obligations de négocier selon les nouvelles règles à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31.12.2018.

<sup>2</sup> Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées à l'article L.2323-8, 1° bis CT fixant le contenu de la BDES en matière d'égalité F/H au sein de l'entreprise, et aux articles R.2323-1-3 CT (Ep. ≥ 300) et R.2323-1-4 CT (Ep. < 300).

<sup>3</sup> L'art. L.2242-8 CT vise : la suppression des écarts de rémunération ; l'accès à l'emploi ; la formation professionnelle : le déroulement de carrière et de promotion professionnelle ; les conditions de travail et d'emploi en particulier pour les temps partiels ; la mixité des emplois ; l'application de l'article L.241-3-1 du CSS permettant à l'employeur de participer aux cotisations en vue du maintien d'une assiette de cotisations d'assurance vieillesse temps plein pour des temps partiels.

<sup>4</sup> L'art. L.2323-8, 1° bis CT vise : la rémunération effective (domaine d'action obligatoire, R.2242-2 CT) ; l'embauche ; la formation ; la promotion professionnelle ; la qualification ; la classification ; les conditions de travail de sécurité et de santé au travail ; l'articulation activité professionnelle/vie personnelle ; l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge/qualification/ancienneté ; l'évolution des taux de promotion respectifs F/H par métiers.

<sup>5</sup> Dépôt dans les conditions de droit commun prévues pour les accords collectifs (D.2231-4 et s. CT). Il en est de même des plans d'action (art. R.2242-2-1 CT).

<sup>6</sup> Dispositions de l'art. L.2242-9-1 CT applicables aux accords et plans d'action déposés auprès de l'autorité administrative à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, précisées par les articles R.2242-9 à R.2242-11 CT.

<sup>7</sup> Rémunérations et gains au sens de l'article L.242-1 CSS. En l'absence de communication par l'employeur de la base de calcul, la pénalité est calculée sur la base de 2 PMSS (6.436 € en 2016) par mois compris dans la période.

<sup>8</sup> Sanction applicable aux contrats conclus à compter du 01.12.2014. Dispositions prévues, en dernier lieu, par l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 (art. 45). Ce texte renvoie encore à l'art. L.2242-5 (et non au nouvel article L.2242-8 CT où est désormais codifiée l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle).

## Fiche 2 b - PREVENTION DE LA PENIBILITE<sup>1</sup> : obligation, pour les entreprises dont 50% des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral (art. L.4163-1, L.2242-12, D.4163-1 s. et R.4161-4 s. CT)

Effectifs et niveau d'appréciation : entreprise ou groupe <sup>2</sup>	Conditions d'application (hors effectifs)	Incidence d'un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l'obligation		Périodicité	Sanctions
		Accord de branche	Accord de groupe	En présence de DS dans l'entreprise	En cas d'échec des négociations, ou en l'absence de DS dans l'entreprise		
< 50		Non concernées					
Entre 50 et 299	Employer au moins 50% <sup>3</sup> de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'art. L.4161-1 CT	Permet de remplir l'obligation si le contenu de l'accord de branche étendu est conforme aux art. D.4163-2 s. CT	Permet de remplir l'obligation si le contenu de l'accord de groupe est conforme aux art. D.4163-2 s. CT	<b>Obligation de réaliser un diagnostic préalable, puis d'engager une négociation</b> en vue de conclure un accord sur la prévention de la pénibilité (D.4163-2 s. CT).  Le diagnostic préalable porte sur les situations de pénibilité, est soumis à avis du CHSCT et consigné dans le DUER.  Contenu de l'accord fixé par les art. D.4163-2 s. CT <sup>4</sup> . Il doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs, communiqués au moins annuellement au CHSCT (ou à défaut aux DP).  <b>Obligation de dépôt de l'accord.</b>  <b>NB :</b> Possibilité d'inscrire la négociation sur la pénibilité dans la négociation annuelle sur la QVT ( <b>Bloc 2</b> , cf. <b>Fiche 2</b> ).	<b>Primauté donnée à l'accord collectif en présence de DS :</b> adoption possible d'un plan d'action, uniquement en cas d'échec des négociations, attesté par un PV de désaccord.  <b>Le plan d'action</b> repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité, soumis à avis du CHSCT et consigné dans le DUER. Il doit être adopté après avis du CE (ou à défaut des DP) et du CHSCT.  Contenu du plan d'action fixé par les art. D.4163-2 s. CT <sup>4</sup> . Il doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs, communiqués au moins annuellement au CHSCT (ou à défaut aux DP).  <b>Obligation de dépôt du plan d'action</b> , et le cas échéant, du PV de désaccord d'échec des négociations (R.4163-4 CT).	Selon la durée de l'accord ou du plan d'action (3 ans max.)	Application d'une <b>pénalité</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>pour chaque mois entier où l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif, ou un plan d'action conforme,</li> <li>faute pour l'entreprise d'avoir régularisé au terme du délai fixé par la mise en demeure de l'administration du travail (6 mois),</li> <li>dont l'opportunité et le montant sont fixés par le Direccte en tenant compte de la situation de l'entreprise et des efforts fournis (avancement de la négociation, diligences accomplies, mesures prises),</li> <li>d'un montant plafonné à <b>1% des rémunérations et gains<sup>5</sup> des salariés exposés à la pénibilité.</b></li> </ul>
≥ 300		Ne permet pas de remplir l'obligation et d'exonérer l'entreprise de la pénalité, <b>en l'état actuel de la législation</b>					

<sup>1</sup> Cette fiche concerne uniquement l'obligation de négocier sur la pénibilité ; pour une présentation des autres aspects du dispositif de pénibilité, nous vous renvoyons à nos recto-verso n° 20 et 23, accessibles sur notre site internet.

<sup>2</sup> Le seuil d'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise, ou au niveau du groupe pour les entreprises appartenant à un groupe au sens de l'art. L.2331-1 CT (comité de groupe). Les effectifs sont calculés selon les dispositions de droit commun des art. L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 CT.

<sup>3</sup> Pour apprécier l'atteinte du seuil de 50%, les effectifs de l'entreprise sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois, conformément à l'art. D.138-25 ancien CSS. Il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des art. L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 CT.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux de 50% de salariés exposés déclenchant l'obligation sera abaissé à 25%.**

<sup>4</sup> Article D.4163-3 CT : l'accord ou le plan d'action traite (i) **d'au moins l'un des thèmes suivants** : a) réduction des polyexpositions aux seuils et facteurs de pénibilité, b) adaptation et aménagement du poste de travail ; et (ii) **d'au moins deux des thèmes suivants** : a) amélioration des conditions de travail ; b) développement des compétences et des qualifications, c) aménagement des fins de carrière, d) maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

<sup>5</sup> Rémunérations et gains au sens de l'art. L.242-1 CSS.

**Fiche 3 : Bloc n°3 – GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GPEC): obligation d'engager des négociations (art. L.2242-13 s. CT)**

Effectifs et niveau d'appréciation : entreprise ou groupe	Incidence d'un accord de niveau supérieur		Nature de l'obligation	Périodicité		Sanctions
	Accord de branche	Accord de groupe		En cas de conclusion d'un accord	En l'absence de conclusion d'un accord	
< 300 (ou ≥ 300 en l'absence de DS)	<b>Pas d'obligation de négocier - Faculté d'élaborer un plan GPEC.</b>					
≥ 300 en présence de DS <sup>1</sup>	Ne permet pas de remplir l'obligation	Permet de remplir l'obligation si un accord de groupe est conclu sur les thèmes obligatoires prévus à l'article L.2242-13 (L.2242-16 CT <sup>2</sup> )	<p><b>Obligation d'engager une négociation</b>, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences (art. L.2242-13 CT), <b>sur les thèmes suivants</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>GPEC et mesures d'accompagnement</b> susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement au compte personnel de formation, de VAE, de bilan de compétences et d'accompagnement de la mobilité</li> <li>• Grandes orientations à 3 ans de la <b>formation professionnelle</b> et objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois concernés, les compétences et la qualification à acquérir pendant la période de validité de l'accord, les critères et modalités d'abondement par l'employeur au CPF</li> <li>• <b>Perspectives de recours</b> par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux contrats précaires</li> <li>• Conditions dans lesquelles les entreprises <b>sous-traitantes</b> sont informées des orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, leurs emplois et leurs compétences</li> <li>• <b>Déroulement de carrière</b> des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.</li> </ul> <p><b>Les négociations peuvent en outre porter sur les thèmes facultatifs suivants</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conditions de la mobilité professionnelle et géographique interne de l'art. L.2242-[17] CT<sup>3</sup></li> <li>• ceux énoncés à l'art. L.2242-15 CT<sup>4</sup></li> <li>• contrat de génération (art. L.2242-14 CT- cf. <b>Fiche 3 a</b>)<sup>5</sup>.</li> </ul> <p><b>Obligation de réaliser un bilan</b> à l'échéance de l'accord.</p> <p><b>Obligation de dépôt</b> de l'accord (ou du PV de désaccord en cas d'échec des négociations).</p>	<p><b>Triennale ou Quinquennale au maximum</b> (selon la périodicité fixée par l'accord collectif majoritaire portant sur tout ou partie des thèmes ci-contre, sauf contrat de génération - cf. préambule)</p>	<p><b>Triennale</b></p>	<p><b>Sanctions pénales communes</b> (cf. préambule)</p>

<sup>1</sup> Le seuil d'effectif est apprécié (i) au niveau de l'entreprise, (ii) du groupe (au sens de la législation sur le Comité de groupe), ou (iii) du groupe de dimension communautaire (au sens de la législation sur le Comité d'entreprise européen disposant au moins d'un établissement ou d'une entreprise dont l'effectif est supérieur à 150 salariés en France) (art. L.2242-13 CT). L'effectif de la structure concernée (entreprise ou groupe) est calculé selon les règles définies aux articles L.1111-2 s. CT. L'engagement de la négociation est obligatoire si l'effectif d'au moins 300 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes (Circulaire DGEFP-DRT, n° 2005/47 du 30 décembre 2005).

<sup>2</sup> Si la négociation au niveau du groupe n'a pas donné lieu à la conclusion d'un accord, la négociation doit être engagée au niveau de l'entreprise.

<sup>3</sup> Les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés souhaitant négocier sur les conditions de la mobilité professionnelle et géographique interne doivent le faire dans le cadre de la négociation sur la GPEC. Les mesures négociées sont intégrées dans l'accord GPEC dans un chapitre spécifique, distinct des autres (art. L.2242-13 CT).

<sup>4</sup> Selon l'article L.2242-15 CT, « la négociation prévue à l'article L.2242-13 peut également porter : 1° Sur les matières mentionnées articles L.1233-21 et L.1233-22 [accord de méthode] selon les modalités prévues à ce même article ; 2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ; 3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l'entreprise ; 4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée. »

<sup>5</sup> Sous réserve d'être conforme aux dispositions des articles L.5121-6 et s. CT, l'accord conclu vaut accord sur le contrat de génération.



### Fiche 3 a – CONTRAT DE GENERATION : obligation d'être couvert par un accord collectif, ou à défaut, par un plan d'action unilatéral déclaré conforme par le Direccte (art. L.5121-6 s. et R.5121-26 s. CT)

Effectifs et niveau d'appréciation: entreprise ou groupe <sup>1</sup>	Incidence d'un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l'obligation		Périodicité	Sanctions
	Accord de branche	Accord de groupe	En présence de DS dans l'entreprise	En cas d'échec des négociations, ou en l'absence de DS dans l'entreprise		
< 50	Pas d'obligation de négocier - possibilité de bénéficier d'une aide financière de l'Etat pour chaque binôme jeune/senior <sup>2</sup> (art. L.5121-17 s. CT)					
Entre 50 et 299 <sup>3</sup>	Permet de remplir l'obligation si accord de branche étendu	Permet de remplir l'obligation	<p><b>Obligation de réaliser un diagnostic concernant l'emploi des salariés âgés, puis d'engager une négociation</b> en vue de conclure un accord collectif (art. L.5121-10 CT).</p> <p>Contenu de l'accord collectif fixé par les art. L.5121-10 et L.5121-11 CT.</p> <p><b>Obligation de dépôt</b> de l'accord.</p> <p><b>Contrôle de conformité</b> effectué par le Direccte<sup>4</sup>.</p>	<p><b>Primauté donnée à l'accord collectif en présence de DS:</b> adoption possible d'un plan d'action, uniquement après échec des négociations attesté par un procès-verbal de désaccord<sup>5</sup>.</p> <p>Plan d'action précédé de la réalisation d'un diagnostic, adopté après avis du CE (ou à défaut des DP).</p> <p>Contenu du plan d'action fixé par l'art. L.5121-12 CT.</p> <p><b>Obligation de dépôt</b> du plan d'action.</p> <p><b>Contrôle de conformité</b> effectué par le Direccte<sup>4</sup>.</p>	Selon la durée de l'accord ou du plan d'action (3 ans maximum)	<p><b>Application d'une pénalité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pour les périodes où l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme,</li> <li>faute pour l'entreprise d'avoir régularisé au terme du délai fixé par la mise en demeure du Direccte<sup>6</sup>,</li> <li>d'un montant fixé en tenant compte des efforts constatés pour conclure un accord collectif ou un plan d'action conforme, ainsi que de la situation économique et financière de l'entreprise</li> <li><b>d'un montant plafonné à 1%</b> des rémunérations ou gains versés au sens de l'article L.242-1 CSS, ou si ce montant est plus élevé à <b>10%</b> du montant de la réduction générale de cotisations sociales patronales de l'article L.241-13 CSS.</li> </ul> <p>Cette pénalité est entrée en vigueur le 30.09.13 pour les entreprises (et EPIC) d'au moins 300 salariés et le 31.03.15 pour les entreprises entre 50 et 299 salariés<sup>7</sup>.</p> <p><b>Application d'une pénalité d'un montant de 1500€/mois entier</b> de retard en cas d'absence de transmission annuelle du document d'évaluation pour les entreprises (ou EPIC) d'au moins 300 salariés.</p>
≥ 300 <sup>8</sup>	Ne permet pas de remplir l'obligation et d'exonérer l'Ep de la pénalité		<p>Mêmes dispositions que pour les entreprises et groupes entre 50 et 299 salariés</p> <p>+ Transmission annuelle d'un <b>document d'évaluation</b> sur la mise en œuvre de l'accord collectif au Direccte, aux DS et au CE (à défaut aux DP, ou à défaut, aux salariés)</p>	<p>Mêmes dispositions que pour les entreprises et groupes entre 50 et 299 salariés</p> <p>+ Transmission annuelle d'un <b>document d'évaluation</b> sur la mise en œuvre du plan d'action, au Direccte et au CE (à défaut aux DP ou, à défaut, aux salariés)</p>		

<sup>1</sup> Le seuil d'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise ou au niveau du groupe pour les entreprises appartenant à un groupe au sens de l'art. L.2331-1 CT (comité de groupe). Effectifs appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois (salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 et R.5121-26 CT).

<sup>2</sup> Montant de l'aide : 4.000€ par an pendant 3 ans maximum en cas d'embauche d'un jeune avec maintien dans l'emploi d'un senior (portée à 8.000€ par an depuis le 15.09.14 en cas d'embauche concomitante d'un jeune et d'un senior).

Le CE (ou à défaut les DP) est informé des aides ainsi attribuées (L.5121-20 CT).

<sup>3</sup> Possibilité de bénéficier de l'aide financière décrite ci-dessus (cf. note de bas de page 2) et obligation d'informer le CE (ou à défaut les DP) sur ces aides (L.5121-20 CT).

<sup>4</sup> Le Direccte dispose de **3 semaines en cas d'accord et de 6 semaines en cas de plan d'action, à compter de la date de dépôt du dossier complet** ; en l'absence de réponse, l'accord collectif ou le plan d'action est réputé conforme.

<sup>5</sup> Le procès-verbal est signé par l'employeur et les délégués syndicaux, ou les représentants du personnel mentionnés à l'article L.2232-21 CT avec lesquels une négociation a été ouverte (art. L.5121-12 CT). Il mentionne le nombre et la date des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties.

<sup>6</sup> Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, cette pénalité s'applique pour chaque mois entier où l'entreprise (ou l'EPIC) n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme, faute d'avoir régularisé au terme du délai fixé par la mise en demeure du Direccte (entre 1 et 4 mois).

<sup>7</sup> Le décret qui devait fixer les conditions de mise en œuvre de cette pénalité n'est toujours pas paru.

<sup>8</sup> Sont également visés les EPIC d'au moins 300 salariés.