

RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°18 – Novembre 2014

www.cwassociés.com

OBLIGATIONS DE NEGOCIER : Où en êtes-vous ?

Plusieurs dispositions légales ou réglementaires ont **récemment modifié les textes régissant les négociations obligatoires** afin de les faciliter, préciser ou compléter les thèmes de négociation, ou encore créer de nouvelles sanctions. L'objectif poursuivi par ces réformes est toujours de renforcer l'efficacité de ces dispositifs au sein de l'entreprise, tout en développant l'emploi. Tel est notamment l'objet de dispositions issues de la loi du 5 mars 2014¹ relative à la formation professionnelle, de la loi du 4 août 2014² pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, du décret du 12 septembre 2014³ relatif au contrat de génération ou du décret du 9 octobre 2014⁴ relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Paradoxalement, il est devenu particulièrement **difficile pour une entreprise** - en particulier si son effectif est compris entre 50 et 300 salariés, ou si elle appartient à un groupe - **d'identifier précisément ses obligations** compte tenu des différentes règles applicables selon l'objet de la négociation.

Le présent **Recto Verso** recense en conséquence les **modalités suivant lesquelles les principales négociations obligatoires peuvent être tenues** - ou à défaut les plans d'action s'y substituant peuvent être adoptés lorsqu'ils sont légalement requis - pour chaque entreprise en fonction de ses effectifs et de sa configuration.

SYNTHÈSE DES CINQ PRINCIPALES NÉGOCIATIONS

Les thèmes de négociations suivants sont plus précisément traités : « La NAO (Fiche 1) », « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Fiche 2) », « Le contrat de génération (Fiche 3) », « La prévention de la pénibilité (Fiche 4) », et « La GPEC (Fiche 5) ».

Les tableaux de synthèse établis visent à permettre à chaque entreprise **d'identifier rapidement** :

- si elle entre dans le **champ d'application** de ces cinq principales négociations ;
- les modalités suivant lesquelles elle peut s'acquitter de ses **obligations** lorsqu'elle y est assujettie, notamment en fonction de ses effectifs, des dispositions éventuellement négociées par la branche ou le groupe auquel elle appartient, de la présence ou non de Délégués Syndicaux (DS) ;
- **la périodicité** de ces négociations ;
- et les éventuelles **sanctions spécifiques** applicables, en cas de non-engagement des négociations, ou de contenu non conforme.

Il convient par ailleurs de noter que l'article 33 de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle¹ permet, à titre expérimental, aux entreprises le souhaitant, depuis le **7 mars 2014 et jusqu'au 31 décembre 2015**, de conclure un accord unique dit de « **qualité de vie au travail** » portant sur tout ou partie des négociations obligatoires suivantes : l'égalité professionnelle, la durée effective et l'organisation du temps de travail, la prévoyance maladie, l'insertion et l'emploi des travailleurs handicapés, la mobilité professionnelle ou géographique et la prévention de la pénibilité. Cet accord unique

d'une durée de 3 ans, **suspend l'obligation de négocier pour les thèmes de négociation** qui font l'objet de ce regroupement et peut ainsi permettre à une entreprise, via une seule négociation, de s'acquitter de plusieurs de ses obligations. Il doit toutefois s'agir d'un **accord majoritaire** (conclu par au moins 50 % des organisations syndicales représentatives).

POINTS DE VIGILANCE

Nous attirons votre attention sur le fait que ces synthèses :

- ne rappellent pas les obligations de droit commun liées à l'information et la consultation obligatoire du Comité d'Entreprise (CE) et/ou du CHSCT (telle que l'obligation préalable de consulter le CE et/ou le CHSCT avant toute conclusion d'accord collectif entrant dans leur domaine de compétence) ; ni les sanctions liées en cas de non-respect de ces obligations ;
- ne traitent pas de l'ensemble des obligations de négociation existantes. Il n'a notamment pas été repris l'obligation d'engager des négociations sur les modalités d'exercice du droit d'expression qui concerne toutes les entreprises pourvues de DS (art. L.2281-5 CT) et doit également porter sur la qualité de vie au travail en l'absence d'accord sur ce thème ; les autres entreprises étant tenues pour leur part de consulter annuellement le CE, ou à défaut les délégués du personnel (DP), sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (art. L.2281-12 CT) ;
- ne reprennent pas les dispositions permettant aux entreprises dépourvues de DS, de conclure un accord collectif selon l'un des modes de négociation dérogatoire prévus en fonction de l'effectif et des instances représentatives du personnel existantes (art. L.2232-21 s. CT).

¹ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

² Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes

³ Décret n°2014-1046 du 12 septembre 2014 relatif au contrat de génération

⁴ Décret n°2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Fiche 1 - NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE : obligation d'engager des négociations (art. L.2242-5 s. et R.2242-1 s. CT)

Effectifs et niveau d'appréciation : entreprise uniquement	Incidence d'un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l'obligation	Périodicité		Sanctions spécifiques
	Accord de branche	Accord de groupe		En l'absence de conclusion d'un accord	En cas de conclusion d'un accord	
En l'absence de DS, sans condition d'effectif	Non concernées					
En présence de DS, sans condition d'effectif	Ne permet pas de remplir l'obligation (Sauf en matière de prévoyance maladie, intéressement, participation et épargne salariale, lorsque l'accord de branche définit l'ensemble des modalités)	Ne permet pas de remplir l'obligation	Engager une négociation sur les thèmes suivants¹ :			<ul style="list-style-type: none"> • Sanction spécifique commune à toutes les NAO : Délit d'entrave (en cas de manquement à l'obligation de convoquer les parties à la négociation annuelle et à l'obligation périodique de négocier et de manquement aux obligations relatives au contenu) : un an d'emprisonnement et 3.750€ d'amende (art. L.2243-1 CT) • Sanctions spécifiques en l'absence de négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : Pénalité financière (art. R.2242-2 CT) et interdiction de soumissionner aux marchés publics² • Sanctions spécifiques en l'absence de NAO sur les salaires effectifs pendant : <ul style="list-style-type: none"> - les 2 premières années : réduction de 10% du montant des allègements ou exonérations de cotisations de sécurité sociale³ au titre des rémunérations versées pour chaque année, - la 3^{ème} année consécutive : suppression des allègements ou exonérations au titre des rémunérations versées cette même année
			• Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L.2242-5 s. CT)	Annuelle ⁴	Triennale	
			• Salaires effectifs (art. L.2242-8 s. CT) Pour être déposé, l'accord conclu sur les salaires effectifs doit être accompagné d'un PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (art. L.2242-10 CT)	Annuelle ⁴	Annuelle	
			• Durée effective et organisation du temps de travail (art. L.2242-8 s. CT)	Annuelle ⁴	Annuelle	
			• Evolution de l'emploi (art. L.2242-9 CT)	Annuelle ⁴	Annuelle	
			• Régime de prévoyance maladie (art. L.2242-11 CT)	Annuelle ⁵	Absence d'obligation	
			• Intéressement, participation ou plan d'épargne salariale (art. L.2242-12 CT)	Annuelle ⁵	Absence d'obligation	
			• PERCO si PEE existant depuis plus de 3 ans (art. L.3334-3 CT)	Annuelle ⁵	Absence d'obligation	
• Travailleurs handicapés (art. L.2242-13 s. CT)	Annuelle ⁴	Triennale				
A défaut d'accord : établissement d'un PV de désaccord Obligation de dépôt de l'accord, ou à défaut, du PV de désaccord						

¹ Lors de la 1^{ère} réunion sont précisés (i) le lieu et le calendrier des réunions et (ii) les informations que l'employeur remettra aux DS et aux salariés composants la délégation ainsi que la date de cette remise (art. L.2242-2 CT)

² Cf. Tableau sur l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

³ 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)

⁴ Dans les 12 mois suivant la précédente négociation, et à défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande de l'une des organisations représentatives (art. L.2242-7 CT)

⁵ Jusqu'à la mise en place du dispositif

Fiche 2 - 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, en matière d'égalité professionnelle (art. L.2242-5 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		Sanctions spécifiques
	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	Non concernées						
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 : un accord de groupe ne peut être qu'un accord cadre pouvant être dupliqué par chaque entreprise (Circ. ETST 1129731C6 28.10.2011)	<p>Obligation d'engager des négociations sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dont le contenu est fixé par l'article L.2242-5 CT¹. Primauté donnée à l'accord collectif² : adoption possible d'un plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec des négociations</p> <p>L'accord collectif conclu doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre assortis d'indicateurs chiffrés pour les suivre portant sur au moins 3 (Ep < 300) ou 4 (Ep ≥ 300) domaines d'action énoncés aux articles L.2323-47 et L.2323-57 ³ CT</p> <p>Obligation de dépôt de l'accord</p>	<p>Le Plan d'action unilatéral doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre assortis d'indicateurs chiffrés pour les suivre portant sur au moins 3 (Ep < 300) ou 4 (Ep ≥ 300) domaines d'action énoncés aux articles L.2323-47 et L.2323-57 CT²</p> <p>Obligation de dépôt du plan d'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de négociateur triennale • Un suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière est effectué annuellement lors de la NAO sur les salaires effectifs (art. L.2242-5 CT) • L'entreprise demeure soumise à l'obligation annuelle d'établir un rapport écrit (rapport intégré dans le RSE Ep.< 300, ou dans le RSC Ep.≥ 300) et de consulter le CE 	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de négociateur annuelle⁴ • Le Plan d'action unilatéral ne couvre l'entreprise que pour la durée annuelle • La NAO sur les salaires effectifs porte également sur la définition et la programmation de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière H/F • L'entreprise demeure soumise à l'obligation annuelle d'établir un rapport écrit (rapport intégré dans le RSE, Ep.< 300, ou dans le RSC, Ep.≥ 300) et de consulter le CE 	<ul style="list-style-type: none"> • Délit d'entrave en l'absence d'engagement de négociation sur l'égalité professionnelle H/F (art. L.2243-2 CT) • Pénalité financière (art. R.2242-2 CT) : en l'absence d'accord ou de Plan d'action unilatéral sur l'égalité H/F : pénalité ≤ 1% des rémunérations et gains⁵ versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure (6 mois) et jusqu'à la réception par l'Inspection du Travail de l'accord ou du plan d'action conforme • Pour les contrats conclus à compter du 01.12.2014 : Interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les entreprises de 50 salariés et + qui, au 31/12 de N-1 de leur candidature, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale et n'ont pas régularisé ou engagé une régularisation au moment où elles soumissionnent
≥ 300			Sont soumises aux mêmes dispositions que les entreprises de 50 salariés. La spécificité est que le Plan d'action unilatéral établi, à défaut d'accord collectif, doit être déposé accompagné d'un PV de désaccord (ou en l'absence de DS, d'un PV de carence aux élections – art. D.2323-9-2 et D.2323-12-2 CT)				

¹ Négociation incluant désormais la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération H/F.

² Les informations remises aux délégations syndicales en vue des négociations comportent la dernière mise à jour des données des rapports écrits devant être établis annuellement pour le CE (rapport intégré dans le RSE art. L2323-47 CT Ep.< 300, ou dans le RSC art. L2323-57 CT, Ep. ≥ 300) complétés des indicateurs de la BDES et de toute information utile (L.2242.2 CT)

³ Il s'agit de : 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 ; la santé/sécurité au travail ; l'articulation activité professionnelle-exercice de la responsabilité familiale

⁴ A défaut d'initiative de l'employeur, la négociation sur l'égalité professionnelle et salariale s'engage dans les 15 jours suivant la demande de l'une des organisations syndicales représentatives (L.2242-7 CT).

⁵ 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 (à titre indicatif : 6.258 € en 2014) par mois compris dans la période.

Fiche 3 - CONTRAT DE GENERATION :

obligation d'être couvert par un accord collectif, ou à défaut, par un plan d'action déclaré conforme par le Direccte (art. L.5121-6 s. et R.5121-26 s. CT)

Effectifs et niveau d'appréciation: entreprise ou groupe ¹	Incidence d'un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l'obligation		Périodicité	Sanctions spécifiques
	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 ² (art. L.5121-17 s. CT)					
Entre 50 et 299 ³	Permet de remplir l'obligation si accord de branche étendu	Permet de remplir l'obligation	Primauté donnée à l'accord collectif : adoption possible d'un plan d'action qu'en cas d'échec des négociations attesté par un procès-verbal ⁴ et après avis du CE (ou à défaut des DP) Contenu de l'accord collectif fixé par les articles L.5121-10 et L.5121-11 CT (art. L.5121-12 CT pour un plan d'action) Obligation de dépôt de l'accord Contrôle de conformité de l'accord collectif effectué par le Direccte ⁵	Plan d'action adopté après avis du CE (ou à défaut des DP) Contenu du plan d'action fixé par l'article L.5121-12 CT Obligation de dépôt du plan d'action Contrôle de conformité effectué par le Direccte ⁵	Selon la durée de l'accord ou du plan d'action (3 ans maximum) Consultation annuelle du CE (ou à défaut des DP) sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs chiffrés	Application d'une pénalité dont la date d'entrée en vigueur sera fixée par décret ⁶ (au plus tard le 31.03.15): <ul style="list-style-type: none"> pour les périodes où l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme faute pour l'entreprise d'avoir régularisé au terme du délai fixé par la mise en demeure du Direccte 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 d'un montant plafonné à 1% des rémunérations ou gains versés au sens de l'article L.242-1 du CSS, ou si ce montant est plus élevé à 10% du montant de la réduction générale de cotisations sociales patronales de l'article L.241-13 du CSS
≥ 300 ⁷	Ne permet pas de remplir l'obligation		Mêmes dispositions que pour les entreprises et groupes entre 50 et 299 salariés ⁸ + Transmission annuelle d'un document d'évaluation 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)	Mêmes dispositions que pour les entreprises et groupes entre 50 et 299 salariés ⁸ + Transmission annuelle d'un document d'évaluation sur la mise en œuvre du plan d'action, au Direccte et au CE (à défaut aux DP ou, à défaut, aux salariés)		Application d'une pénalité à compter du 01.10.13 : <ul style="list-style-type: none"> 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 pour l'entreprise (ou l'EPIC) d'avoir régularisé au terme du délai fixé par la mise en demeure du Direccte (entre 1 et 4 mois) montant fixé par le Direccte dans les conditions et plafonds indiqués ci-dessus Transmission annuelle du document d'évaluation : application d'une pénalité d'un montant de 1500€ /mois entier de retard

¹ 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. 5151-26 CT).

² 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 (porté 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 dans le cadre du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise prévu à l'article L.2323-47 CT.

³ Possibilité de bénéficier de l'aide financière décrite ci-dessus (cf. note de bas de page 3) et information du CE (ou à défaut des DP) sur ces aides dans le cadre du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise (art. L.2323-47 CT).

⁴ 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.

⁵ 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 non conforme.

⁶ Le décret doit également fixer les conditions de mise en œuvre de la pénalité

⁷ Sont également visés les EPIC d'au moins 300 salariés.

⁸ A la différence qu'en l'absence de réponse du Direccte dans le délai imparti, l'accord collectif ou le plan d'action est réputé conforme.

Fiche 4 - PREVENTION DE LA PENIBILITE :

obligation, pour les entreprises dont 50% de salariés sont exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, d'être couvert par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral (art. L. 4163-1 et D. 4163-1 s. CT)

ATTENTION : Le présent tableau prend en compte les modifications apportées par la loi du 20 janvier 2014, dont les dispositions n'entrent en vigueur que le 1^{er} janvier 2015. Pour un aperçu du régime antérieur, très semblable, cf. Recto-Verso n° 2011-10.

Effectifs et niveau d'appréciation : entreprise ou groupe ¹	Conditions d'application (hors effectifs)	Incidence d'un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l'obligation		Périodicité	Sanctions spécifiques
		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% ² 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	Primauté donnée à la négociation d'un accord d'entreprise : adoption possible d'un plan d'action qu'en cas d'échec des négociations attesté par un PV de désaccord et après avis du CE (ou à défaut des DP),	Plan d'action unilatéral adopté après avis du CE (ou à défaut des DP) Contenu du plan d'action fixé par les art. D. 4163-2 s. CT	Selon la durée de l'accord ou du plan d'action (3 ans maximum)	Application d'une pénalité : <ul style="list-style-type: none"> pour chaque mois entier où l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou par un plan d'action conforme faute pour l'entreprise d'avoir régularisé au terme du délai fixé par la mise en demeure du Direccte (6 mois) 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) d'un montant plafonné à 1% des rémunérations et gains³ des salariés exposés à la pénibilité
≥ 300		Ne permet pas de remplir l'obligation		L'accord repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité, soumis à avis du CHSCT et consigné dans le DUER Il doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs communiqués au moins annuellement au CHSCT Obligation de dépôt de l'accord	Le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité, soumis à avis du CHSCT et consigné dans le DUER Il doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs communiqués au moins annuellement au CHSCT Obligation de dépôt du plan d'action		

¹ 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.

² 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.

Selon l'art. D. 4163-1 CT, à compter du 1^{er} janvier 2018, le taux de 50% de salariés exposés déclenchant l'obligation sera abaissé à 25%.

³ Rémunérations et gains au sens de l'art. L. 242-1 CSS.

Fiche 5 - GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) : obligation d'engager des négociations (art. L.2242-15 s. CT)

Effectifs et niveau d'appréciation : entreprise ou groupe	Incidence d'un accord de niveau supérieur		Nature de l'obligation	Périodicité		Sanctions spécifiques
	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)	Pas d'obligation de négocier - Faculté d'élaborer un plan GPEC.					
≥ 300 en présence de DS ¹	Ne permet pas de remplir l'obligation de négocier	Permet de remplir l'obligation si un accord de groupe est conclu sur les thèmes obligatoires prévus à l'article L.2242-15 et L.2242-18 CT ²	<p>Engager des négociations, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences (art. L. 2242-15 CT), portant sur les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> La GPEC et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement au compte personnel de formation (CPF), de VAE, de bilan de compétence et d'accompagnement de la mobilité ; <u>Le cas échéant</u>, sur les conditions de la mobilité professionnelle et géographique interne de l'article L.2242-21 CT³ ; Sur la définition des grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois concernés, les compétences et la qualification à acquérir pour les années de validité de l'accord, les critères et modalités d'abondement au CPF ; Sur les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail et moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux contrats précaires ; Si recours à la sous-traitance : sur les modalités d'information des sous-traitants sur les orientations stratégiques à 3 ans susceptibles d'affecter leurs métiers, leurs emplois et leurs compétences ; Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions prévu par l'art. L.2242-20 CT. <p>Les négociations peuvent en outre porter sur (i) les thèmes facultatifs prévus à l'art. L. 2242-16 CT⁴ et (ii) sur le contrat de génération (art L. 2242-19 CT)⁵</p> <p>Le CE doit être consulté avant la conclusion de l'accord GPEC et après la conclusion en cas de modification des modalités⁶. En outre, un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord (art. L. 2242-15 CT).</p> <p>A défaut d'accord sur la GPEC, le CE doit être consulté sur les thèmes visés par l'art. L. 2242-15 CT et un procès-verbal de désaccord doit être établi et déposé auprès de l'autorité administrative compétente (art. L. 2242-4 et R. 2242-1 CT).</p>	Triennale	Triennale ⁷	Pas de sanctions spécifiques

¹ Le seuil d'effectif est apprécié (i) au niveau de l'entreprise, (ii) du groupe disposant d'un Comité de groupe, ou (iii) du groupe de dimension communautaire disposant d'un Comité d'entreprise européen et au moins d'un établissement ou d'une entreprise dont l'effectif est supérieur à 150 salariés en France (art. L. 2242-15 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 dès lors 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).

² Les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord sont considérées comme ayant rempli leur obligation pour une durée de 3 ans (art. L. 2242-15 CT). 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.

³ Cet article prévoit deux champs de négociation distincts : 1) les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés qui pour négocier un accord de mobilité interne, doivent le faire dans le cadre de la GPEC. Dans ce cas, les mesures négociées seront intégrées à l'éventuel accord sur la GPEC, mais formeront un chapitre spécifique, distinct des autres (art. L. 2342-15 CT). 2) Les autres entreprises et groupes, pour lesquels la négociation sur la mobilité interne porte alors également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences, et sur les mesures susceptibles de les accompagner (art. L. 2242-21 CT).

⁴ Selon l'article L. 2242-16 CT, « la négociation prévue à l'article L. 2242-15 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. »

⁵ L'accord conclu valant alors accord sur le contrat de génération s'il est conforme aux dispositions des articles L. 5121-6 et s. CT.

⁶ Cour d'appel de Paris, 14^e chambre A, 28 janvier 2009, n° 08/22911

⁷ A défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de trois ans suivant la précédente négociation, la négociation sur la GPEC s'engage obligatoirement dans les 15 jours suivant la demande de l'une des organisations syndicales représentatives (art. L.2242-1 CT).