

Fiche n° 8 Regroupement des obligations de négocier en entreprise

Quelques éléments de contexte

L'objectif de simplification de la loi Rebsamen passait aussi par une rationalisation des obligations de négociation qui, au fil des années, se sont empilées et dont les sujets se faisaient de plus en plus écho.

La CFE-CGC n'y est pas opposée sur le principe, comme notre signature de l'accord QVT du 19 juin 2013 l'a montré. Néanmoins, il faut être vigilant à deux égards :

- la délégation des négociateurs de façon à ce que toutes les compétences nécessaires pour négocier efficacement sur tel ou tel sujet soient mobilisées à ce moment-là ;
- le principe de non substitution de l'épargne salariale au salaire, pour lequel les négociateurs devront être particulièrement attentifs puisque ces deux thématiques feront l'objet d'une seule et même négociation

◆ **Que recouvre le regroupement des obligations de négocier ?** (Article L. 2242-1, alinéa 1 du Code du travail)

Ces 3 blocs de négociation rassemblent les négociations obligatoires en entreprise qui existaient

auparavant (cf. page 6 «résumé schématique des négociations obligatoires regroupées»).

Ce regroupement des obligations de négocier vise à rationaliser le temps et les thèmes de négociation autour de trois blocs:

- 1° Une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- 2° Une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail ;
- 3° Une négociation triennale, dans les entreprises d'au moins 300 salariés sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

◆ Quelles sont les entreprises concernées par cette rationalisation des négociations ? (Article L 2242-1, alinéa 1 du Code du travail)

Les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont impactées par cette rationalisation des négociations obligatoires.

◆ Quelles thématiques la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée recouvre-t-elle ? (Article L. 2242-5 du Code du travail)

Cette **négociation annuelle** porte sur :

- Les salaires effectifs ;
- La durée effective et l'organisation du temps de travail (notamment réduction du temps de travail, mise en place du temps partiel) ;
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale (à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de PERCO conclu au niveau de l'entreprise ou de la branche). La négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du PERCO et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L.3334-13 du Code du travail ;
- Le suivi de la mise en œuvre de mesures relatives à l'égalité professionnelle (mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes).

Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissement distincts, cette négociation peut avoir lieu à ces niveaux.

◆ Quelles thématiques la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail recouvre-t-elle ? (Article L. 2242-8 du Code du travail)

Cette **négociation annuelle** porte sur :

- L'articulation entre la vie personnelle et professionnelle ;
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé (à défaut de couverture garantie par accord de branche ou d'entreprise).
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- Elle peut également inclure la prévention de la pénibilité (Article L. 2242-12 du Code du travail).

Cette négociation s'appuie sur la base de données économiques et sociales qui a intégré l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise du rapport de situation comparé (Article L. 2323-8 alinéa 1^{bis} du Code du travail, cf. fiche n° 10 relative aux dispositions concernant l'égalité femmes-hommes).

Dans ces conditions, concrètement, le rapport de situation comparé qui, jusqu'à la réforme, comprenait une analyse¹ (basée sur des indicateurs réglementaires obligatoires), un volet rétrospectif (bilan des objectifs et mesures en N-1) et un volet prospectif avec les objectifs à venir, n'existe plus.

Concernant les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, si rien n'est prévu dans l'accord à ce sujet, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. fiche n° 10 relative aux dispositions concernant l'égalité femmes-hommes).

Jusqu'à cette loi, une fois l'accord sur l'égalité professionnelle conclu, la périodicité de la négociation en la matière était portée à 3 ans. Aujourd'hui, cette disposition est supprimée. La négociation demeure par principe annuelle, sauf accord majoritaire modifiant la périodicité (cf. infra). Il en va de même pour la négociation en matière de handicap.

La négociation annuelle obligatoire annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

◆ Quelles thématiques la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels recouvre-t-elle? (Articles L. 2242-13 et L. 2242-14 du Code du travail)

Le législateur maintient l'**obligation triennale** de négocier sur la Gestion des emplois et des parcours professionnels. Cette obligation de négociation concerne les entreprises et groupes d'entreprises occupant au moins 300 salariés ainsi que les entreprises et groupe d'entreprise de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France. Cette négociation doit être engagée notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Comme actuellement, la négociation porte sur :

- 1° La mise en place d'un dispositif de GPEC, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences, ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Il faut noter que le CE ne sera plus informé de cette mise en place (cf. fiche n° 7 relative à l'information consultation).

- 2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- 3° Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation...
- 4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI ;

¹ Analyse qui permet d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification....

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
À défaut d'accord, le CE était auparavant consulté sur ces points de 1° à 5°. Aujourd'hui, la loi supprime cette disposition.

Suite à la loi, cette négociation :

6° Doit aborder le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

7° Peut porter sur le contrat de génération.

L'accord conclu à ce titre permettra à l'entreprise de ne pas être soumise à la pénalité prévue en cas de manquement de l'employeur à ce sujet².

Est-il possible de modifier l'organisation des négociations (périodicité, thèmes) telle qu'elle résulte de la loi? (Article L. 2242-20 du Code du travail)

Oui, mais seulement pour les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou à défaut de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un accord d'entreprise majoritaire (signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections de titulaires au CE ou de la DUP ou à défaut des DP, et ce quel que soit le nombre de votants) **peut modifier la périodicité** de chaque « bloc » de négociation obligatoire pour tout ou partie des thèmes constituant chacun des blocs.

Cette possibilité est plafonnée de sorte que l'allongement de la périodicité est limité à 3 ans pour les négociations annuelles et à 5 ans pour les négociations triennales.

Par exception, dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, la négociation peut revenir annuelle sans délai par la seule volonté d'une des organisations signataires et ce même si la demande intervient, au cours de la période fixée par l'accord. L'employeur doit faire droit, à cette demande, sans délai.

Cet accord majoritaire **peut également adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.**

Face à ces nouvelles dispositions, quelles sont les modalités pratiques de négociation ? (Articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du Code du travail)

→ En cas d'absence d'initiative de l'employeur pour engager la négociation

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation ou, suivant le nouveau terme prolongé de l'accord (en application de l'Article L. 2242-20 du Code du travail), cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

→ Les informations données lors de la première réunion de négociation

Lors de la première réunion, sont précisés :

1° Le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise.

Avec cette loi, ces informations ne doivent plus permettre une analyse comparée de la situation entre hommes et femmes.

² Articles L. 5121-8 et L. 5121-9 du Code du travail

Face à ces nouvelles dispositions, comment les pénalités s'appliquent-elles?

Les dispositifs de pénalité en cas d'absence de négociation en matière d'égalité professionnelle, en matière salariale, en matière de prévention de la pénibilité et en matière de contrat de génération sont adaptés aux nouvelles dispositions citées ci-dessus.

En matière de négociation sur l'égalité professionnelle (Articles L. 2242-9 et L. 2242-20 du Code du travail)

En cas d'accord ou à défaut, de plan d'action dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est considéré avoir rempli son obligation de négociation sur ce thème pour la durée prévue par l'accord (même si celle-ci a été modifiée par accord majoritaire). À défaut, l'entreprise encourt la pénalité financière³ due par les entreprises dépourvues d'accords ou plan d'action sur le sujet (cf. fiche n° 10 relative aux dispositions concernant l'égalité femmes-hommes);

En matière de négociation sur les salaires effectifs (Article L. 131-4-2 du Code de la sécurité sociale).

En cas d'accord sur le sujet, l'employeur est considéré avoir rempli son obligation de négociation sur ce thème pour la durée prévue par l'accord (même si celle-ci a été modifiée par accord majoritaire).

Lorsque l'employeur n'a pas engagé de négociation sur les salaires effectifs, au cours de l'année civile suivant le terme de l'accord ou suivant la demande d'une organisation syndicale signataire d'engager sans délai cette négociation, l'entreprise est sanctionnée par une réduction de 10 % des allègements de cotisations sociales patronales dont elles bénéficient. Si, au bout de trois années consécutives, aucune négociation salariale n'a été engagée par l'entreprise, les exonérations de cotisations sociales sont alors totalement supprimées (Article L. 131-4-2 du Code de la sécurité sociale).

En matière de négociation sur la prévention de la pénibilité (Article L. 2242-12 du Code du travail)

Si l'accord conclu dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail prévoit des dispositions sur la prévention de la pénibilité, l'entreprise a rempli son obligation pour la durée de l'accord (même si celle-ci a été modifiée par accord majoritaire) et ne sera pas soumise à la pénalité⁴ (définies à l'article L. 4163-2 du Code du travail) prévue en cas d'absence d'accord ou de plan d'action.

En matière de négociation sur le contrat de génération (Article L. 2242-14 du Code du travail)

En cas d'accord ou de plan d'action, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, l'employeur a rempli son obligation pendant la durée de l'accord. À défaut, l'entreprise encourt la pénalité financière prévue à l'article L. 5121-14 du Code du travail. Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, le décret d'application du Conseil d'Etat qui devait fixer la date et les modalités d'application de cette pénalité n'a pas encore été publié. En l'absence de ce dernier, les entreprises ne paieront aucune pénalité si elles n'ont conclu aucun texte.

³ Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action. La pénalité peut aller jusqu'à 1 % de la masse salariale;

⁴ Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % au maximum des rémunérations ou gains, versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action (cf. article L.4163-2 du Code du travail).

Date d'entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Par exception, les entreprises qui sont couvertes, au 1^{er} janvier 2016, 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,

sont dispensées de négocier sur ces différents thèmes selon les nouvelles modalités, jusqu'à l'expiration de cet accord et au plus tard à compter du 31 décembre 2018.

Le tableau ci-dessous résume le regroupement des négociations obligatoires en entreprises.

Résumé schématique des négociations obligatoires en entreprise regroupées

Nouvelles obligations de négocier issues de la loi du 17 août 2015	Correspondance avec les obligations de négociation antérieures à la loi du 17 août 2015
Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée	Négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel (C. trav., art. L. 2242-8)
	Négociation annuelle sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale (C. trav., art. L. 2242-12).
Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et la qualité de vie au travail	Négociation annuelle sur la protection sociale complémentaire des salariés (C. trav., art. L. 2242-11)
	Négociation annuelle sur l'égalité femmes- hommes (C. trav., art. L. 2242-5 et L. 2242-5-1)
	Négociation annuelle sur le handicap, l'insertion professionnelle et le maintien de l'emploi (C. trav., art. L. 2242-13)
	Négociation sur la pénibilité (C. trav., art. L. 4163-2 et s.)
	Négociation annuelle sur le droit d'expression (C. trav., art. L. 2281-5)
Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnelle	Négociation sur la conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle (C. trav., art. L 2141-5)
	Négociation triennale sur la GPEC (C. trav., art. L 2242-15)
	Négociation triennale sur le déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales (C. trav., art. L 2242-20)
	Négociation sur le contrat de génération (C. trav., art. L. 5121-8 et L 5121-9)