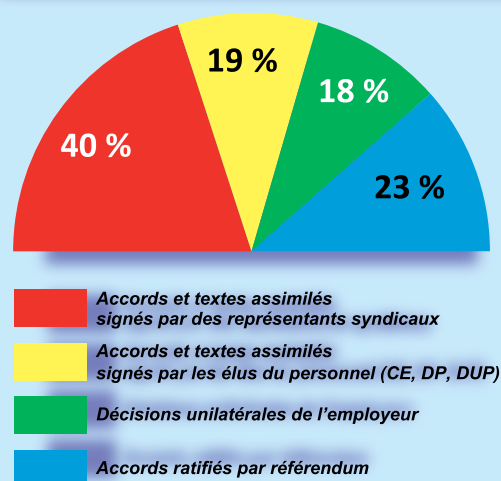


# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN 2012



- En 2012, la région Pays de la Loire enregistre 4 747 accords collectifs.
- Les thèmes de négociation les plus abordés concernent les salaires effectifs et le temps de travail, hors épargne salariale.
- 41 % des accords signés par les représentants du personnel portent sur l'épargne salariale.
- Près de la moitié des accords sont signés par les représentants élus du personnel.
- Dans les petites entreprises, la négociation reste faible et porte principalement sur l'épargne salariale.
- La CFDT et la CGT sont les principaux syndicats signataires d'accords collectifs.
- Disparition progressive du dispositif relatif aux accords seniors.

## Répartition des textes signés en 2012 par type de signataire – Pays de la Loire



En 2012, les unités territoriales de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) des Pays de la Loire ont enregistré au total 6 148 textes au titre de la négociation collective d'entreprise. Par textes signés, il faut entendre les accords d'entreprise et les avenants, les décisions unilatérales, les désaccords, les dénonciations et les adhésions à un accord qui font l'objet d'un dépôt obligatoire.

L'émergence d'obligations nouvelles ou renforcées – entrées en application en 2012 portant notamment sur l'égalité professionnelle, la prévention de la pénibilité, l'affectation de la participation obligatoirement à un plan d'épargne entreprise – génère un nombre crois-

sant de textes établis tout au long de l'année 2012.

Traditionnellement, les rémunérations et le temps de travail demeurent les thèmes privilégiés de la négociation d'entreprise.

## Les textes déposés concernent en majorité des accords

En termes de répartition géographique, la Loire-Atlantique se place en tête, comptabilisant 2 350 textes (38,2 %). Le Maine-et-Loire (22,7 %)

Tableau n° 1 – Répartition des textes 2012 par département

	Accords	Décisions unilatérales	Adhésion à un accord	Dénonciations et désaccords	Total
Loire-Atlantique	1 833	362	10	145	2 350
Maine-et-Loire	1 093	232	1	73	1 399
Mayenne	361	52	3	34	450
Sarthe	582	106	57	58	803
Vendée	878	195	5	68	1 146
<b>Région Pays de la Loire</b>	<b>4 747</b>	<b>947</b>	<b>76</b>	<b>378</b>	<b>6 148</b>

Source : DIRECCTE Pays de la Loire, ESE – Accords d'entreprise (données définitives).



**Tableau n° 2 – Répartition par départements des accords signés par les représentants du personnel et taux de signature en 2012**

	Nombre d'accords	Nombre d'accords signés par les représentants du personnel	% des accords signés par les représentants du personnel
Loire-Atlantique	1 833	1 274	69,5 %
Maine-et-Loire	1 093	763	69,8 %
Mayenne	361	263	72,8 %
Sarthe	582	473	81,3 %
Vendée	878	606	69,0 %
<b>Région Pays de la Loire</b>	<b>4 747</b>	<b>3 379</b>	<b>71,10 %</b>

Source : DIRECCTE Pays de la Loire, ESE – Accords d'entreprise (données définitives).

et la Vendée (18,7 %) occupent respectivement le deuxième et troisième rang devant la Sarthe (13 %) puis la Mayenne (7,3 %), qui enregistre la part la plus faible de textes sur l'année 2012.

### Près de la moitié des accords signés par les représentants syndicaux

Près de la moitié des accords sont conclus avec les interlocuteurs habituels de la négociation d'entreprise que sont les délégués syndicaux et, dans de rares occasions (7 fois en 2012), les salariés mandatés. Le poids des accords ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés se concentre sur des thèmes dédiés, tels que l'épargne salariale (participation, intéressement et plans d'épargne) et la prime de partage des profits.

À noter que le représentant de la section syndicale peut, à titre dérogatoire sous certaines conditions strictement encadrées par la loi, conclure un accord collectif.

### Les thèmes abordés Les salaires et primes, premier thème de négociation

La négociation d'entreprise sur les salaires et primes représente une part si-

gnificative des textes signés en 2012, tout comme les années précédentes. En effet, 23,6 % des accords collectifs conclus traitent du sujet, portant ce thème à la première place des négociations abouties hors participation, intéressement et épargne salariale. Cette négociation a également pour objet la définition ainsi que la programmation de mesures tendant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et ce depuis la loi du 23 mars 2006.

On observe classiquement une forte proportion d'accords collectifs signés par les délégués syndicaux (91,5 %), tendance qui s'inverse en matière de participation, d'intéressement et d'épargne salariale. Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur les salaires, c'est-à-dire dotées d'un délégué syndical, sont d'autant plus promptes à entamer le processus de négociation annuelle qu'elles s'exposent à des sanctions graduelles allant de la réduction à la suppression de certains allègements de charges.

En outre, la nouvelle obligation instaurée par la loi du 28 juillet 2011 relative à la prime de partage des profits aboutit en 2012 à l'élaboration de 182 textes, dont les modalités de mise en œuvre sont multiples. Cette obligation implique – pour les entreprises qui

augmentent les dividendes octroyés aux actionnaires par rapport à la moyenne des deux dernières années – de verser une prime spécifique à leurs salariés.

### L'épargne salariale fortement encouragée dans toutes les entreprises

Plus de la moitié des textes relève des thèmes relatifs à la participation, l'intéressement et les plans d'épargne. Le succès manifeste de ces dispositifs (dont la mise en place est facultative, sauf en ce qui concerne la participation dans les entreprises d'au moins 50 salariés) repose sur la souplesse accordée par le législateur dans le mode de conclusion, l'objectif étant de couvrir une majorité d'entreprises – pourvues ou non de délégués syndicaux ou de comité d'entreprise – et par là même de salariés pouvant accéder aux avantages pécuniaires en découlant.

Sur les 3 300 textes déposés concernant ces sujets, 41 % sont des accords collectifs, respectivement signés par les représentants élus du personnel – en particulier le comité d'entreprise (989 accords) et les délégués syndicaux (399 accords). La part restante, soit 59 %, se ventile entre, d'une part, les textes résultant d'un processus de ratification aux deux tiers du personnel (1 341) et d'autre part, les décisions unilatérales de l'employeur (571).

Sous l'impulsion de la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites, tout accord de participation en cours doit prévoir, au 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'affectation de la participation obligatoirement à un plan d'épargne entreprise. Par ailleurs, toute entreprise qui dispose d'un PEE avec échéance à cinq ans depuis plus de trois ans est tenue d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif) ou d'un dispositif de régime de retraite supplémentaire.

### Incitation à la conclusion d'accords d'intéressement

Presque la moitié des textes établis en matière d'épargne salariale organisent les modalités d'attribution de la prime d'intéressement (1 557 textes sur 3 300). Aucun critère lié à l'effectif ne fait obstacle à la mise en place d'un tel accord, par conséquent une entreprise

**Tableau n° 3 – Répartition des accords en 2012 selon le type de signataire**

	Textes signés en 2012	%
Accords signés par les délégués syndicaux et les salariés mandatés	2 272	47,8 %
Accords signés par les élus du personnel	1 107	23,3 %
Accords ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés	1 368	28,8 %
Total des accords enregistrés	4 747	100,0 %

Source : DIRECCTE Pays de la Loire, ESE – Accords d'entreprise (données définitives).

dont l'effectif est limité à un seul salarié – même s'il s'agit du conjoint du chef d'entreprise – peut conclure un accord d'intéressement. Notons que les trois quarts des accords d'intéressement sont conclus au niveau d'entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés.

### Thème imposé : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi sur les retraites du 9 novembre 2010 vient renforcer le dispositif juridique régissant la question de l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes, afin d'inciter les partenaires sociaux à négocier dans ce domaine. En effet, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord collectif ou, en cas d'échec des négociations, par un plan d'action sont passibles d'une pénalité financière plafonnée à 1 % des gains et rémunérations versés au cours de la période de défaillance. Il en résulte que l'application de cette sanction détermine nécessairement les entreprises à négocier sur ce domaine, ce qui se traduit pour l'année

2012 par la conclusion de 220 accords et l'élaboration de 125 plans d'action.

### La prévention de la pénibilité, une obligation

De la même manière, dans le cadre de la prévention de la pénibilité, les entreprises qui emploient du personnel exposé à des facteurs de risques professionnels encourent une sanction pécuniaire d'un montant maximum de 1 % des salaires ou gains des salariés exposés, si ces dernières n'ont pas établi d'accords collectifs ou, à défaut, de plans d'action. Sur l'année 2012, les

Tableau n° 4 – Thèmes de négociation répartis selon le type de signataire en 2012

Thèmes de négociation abordés	Accords 2012 conclus avec les représentants du personnel				Décisions unilatérales de l'employeur	Ratification aux deux tiers du personnel	Total
	Représentants syndicaux *	Représentants élus **	Total	Fréquence			
<b>Salaires et primes</b>	<b>720</b>	<b>66</b>	<b>786</b>	<b>23,20 %</b>	<b>72</b>	<b>26</b>	<b>884</b>
<b>Épargne salariale</b>	<b>399</b>	<b>989</b>	<b>1 388</b>	<b>41,07 %</b>	<b>571</b>	<b>1 341</b>	<b>3 300</b>
<i>Participation</i>	92	387	479	14,20 %	7	105	591
<i>Intéressement</i>	184	220	404	11,95 %	24	1 127	1 555
<i>PEE, PEG, PEI, PERCO I</i>	93	314	407	12,00 %	441	86	934
<i>PERCO et PERCO G</i>	30	68	98	2,90 %	99	23	220
<b>Temps de travail</b>	<b>628</b>	<b>38</b>	<b>666</b>	<b>18,20 %</b>	»	»	<b>666</b>
<b>Gestion de l'emploi</b>	<b>174</b>	<b>4</b>	<b>178</b>	<b>5,30 %</b>	<b>107</b>	»	<b>285</b>
<i>Emploi</i>	45	2	47		18	»	65
<i>GPEC</i>	27	»	27		1	»	28
<i>Accords de méthode</i>	16	»	16		»	»	16
<i>Accès et maintien des salariés dans l'emploi</i>	31	2	33		55	»	88
<i>Travailleurs handicapés</i>	50	»	50		»	»	50
<i>Accords Seniors</i>	5	»	5		33	»	38
<b>Égalité professionnelle</b>	<b>216</b>	<b>4</b>	<b>220</b>	<b>6,50 %</b>	<b>125</b>	»	<b>345</b>
<i> salaire</i>	166	4	170		70	»	240
<i> autres thèmes</i>	50	»	50		55	»	105
<b>Formation professionnelle</b>	<b>27</b>	<b>»</b>	<b>27</b>	<b>0,80 %</b>	»	»	<b>27</b>
<b>Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire</b>	<b>219</b>	<b>1</b>	<b>220</b>	<b>6,50 %</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>222</b>
<b>Classifications, qualifications</b>	<b>53</b>	<b>1</b>	<b>54</b>	<b>1,60 %</b>	»	»	<b>54</b>
<b>Conditions de travail</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>46</b>	<b>1,40 %</b>	<b>18</b>	»	<b>64</b>
<b>Prévention de la pénibilité</b>	<b>72</b>	<b>7</b>	<b>79</b>	<b>2,30 %</b>	<b>98</b>	»	<b>177</b>
<b>Stress, risques psychosociaux</b>	<b>4</b>	<b>»</b>	<b>4</b>		»	»	<b>4</b>

Source : DIRECCTE Pays de la Loire, ESE – Accords d'entreprise (données définitives).

Un accord peut aborder plusieurs thèmes. Le total par thème dépasse nécessairement le total des accords signés. De même, le total des fréquences est automatiquement supérieur à 100 %.

\* Les représentants syndicaux regroupent les délégués syndicaux, les salariés mandatés par une organisation syndicale et, dans certains cas, les représentants de la section syndicale depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008.

\*\* Les représentants du personnel élus regroupent les membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel et la délégation unique du personnel.

unités territoriales enregistrent 79 accords collectifs et 98 plans d'action, soit 177 textes au total.

### La réduction et l'aménagement du temps de travail, second thème de négociation

La négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail se place en deuxième position parmi les thèmes de négociation, avec 666 accords conclus, hors épargne salariale. Aux termes de l'article L. 2242-8 du Code du travail, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur la durée effective et l'organisation du temps de travail – notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés. Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail. Toutefois, certains accords comptabilisés sur ce thème sont en réalité des accords relatifs à l'égalité professionnelle contenant des dispositions sur le temps de travail.

### La gestion de l'emploi : un ensemble de thèmes imposés principalement dans les grandes entreprises

#### Disparition du dispositif relatif aux accords seniors

Les accords et les plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés s'inscrivent encore jusqu'en 2012 dans le cadre de la négociation obligatoire pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou celles appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés. Tout manquement de l'employeur est alors passible d'une pénalité financière dans la limite de 1 % de la masse salariale depuis le 1<sup>er</sup>

janvier 2010. Toutefois, l'annonce, en mai 2012, de la prochaine mise en œuvre négociée des « contrats de génération » en substitution des accords seniors s'est traduite par un essoufflement des négociations sur ce thème. Les quelque 5 accords et 33 plans d'action déposés en 2012 en témoignent.

#### Les travailleurs handicapés

L'activité de négociation relative aux travailleurs handicapés apparaît modeste au regard des obligations pesant sur les entreprises, puisque 50 accords collectifs seulement ont été signés au cours de l'année 2012. En effet, chaque année les entreprises soumises à la négociation obligatoire doivent engager des négociations sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en vertu de l'article L. 2242-13 du Code du travail. En outre, les entreprises peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en faisant application notamment d'un accord d'entreprise agréé, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (art. L. 5212-8 CT).

#### La formation professionnelle

Dans le domaine de la formation professionnelle, 27 accords collectifs ont été conclus, parmi lesquels certains organisent la possibilité pour les salariés de bénéficier d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation pendant le temps de travail – alors que ce temps dédié est mobilisable en principe en dehors du temps de travail. La plupart des accords négociés abordent cette thématique en complément d'autres points de négociation concernant surtout les salaires, les primes, l'intéressement.

### La CFDT et la CGT, principaux syndicats signataires

La CFDT est le syndicat qui signe le plus grand nombre d'accords (63 %) et dont la propension à signer est la plus élevée. La CGT, avec 39 % des accords signés, se place quant à elle en seconde position, tout comme l'année passée.

**Tableau n° 5 – Nombre d'accords signés par les délégués syndicaux et taux de signature en 2012 par organisation syndicale <sup>(a)</sup>**

Syndicats signataires	Pays de la Loire		France
	Nb	%	%
CGT	892	39,26 %	50 %
CFTC	339	14,92 %	21 %
CFDT	1 441	63,42 %	57 %
CFE/CGC	488	21,47 %	32 %
CGT/FO	647	28,47 %	36 %
Autres	250	11,00 %	16 %

Sources : DIRECCTE Pays de la Loire, ESE – Accords d'entreprise (données définitives).

(a) Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages dépasse donc 100 %.

**Tableau n° 6 – Propension à signer par organisation syndicale en 2012 Pays de la Loire / France**

Syndicats signataires	Pays de la Loire	France
CGT	83,13 %	85 %
CFTC	91,62 %	90 %
CFDT	94,30 %	94 %
CFE/CGC	88,72 %	92 %
CGT/FO	84,90 %	90 %

Sources : DIRECCTE Pays de la Loire, ESE – Accords d'entreprise (données définitives).

## MÉTHODOLOGIE

*Ce bilan 2012 tient compte des textes enregistrés jusqu'à un an et demi après leur date de signature, par conséquent les données qui y sont exploitées peuvent être considérées comme définitives.*

*En effet, il faut prendre en considération un laps de temps (souvent lié à la demande de pièces complémentaires) pouvant aller jusqu'à 6 à 9 mois entre la*

*date de signature des textes et leur enregistrement auprès des unités territoriales de la DIRECCTE. La part des textes signés sur l'année n et enregistrés sur l'année n + 1 fluctue chaque année. De ce fait, le nombre de textes conclus en 2012 ne peut être comparé avec le nombre de textes enregistrés en 2011, établi sur une base provisoire arrêtée au 31 décembre 2011.*



## Une négociation plus développée dans les grandes entreprises et dans l'industrie

### 41 % des accords conclus dans l'industrie

L'industrie concentre 41 % des dépôts d'accords en 2012, alors qu'elle ne représente que 9,6 % des établissements et 24,4 % des effectifs salariés de la région Pays de la Loire. À l'inverse, très peu d'accords émanent du secteur de la construction, avec 6,1 % des textes signés couvrant 9,7 % des salariés. En effet, un secteur qui concentre beaucoup de petites entreprises tel que la construction est nécessairement moins dynamique en termes de négociation d'entreprise, alors que le secteur de l'industrie a une pratique ancienne et consolidée de celle-ci. Le tertiaire enregistre plus de 50 % des accords répartis entre le secteur des services et du commerce, dont les parts respectives s'établissent à 37,8 % et 14 %.

### 89 % des accords conclus dans les entreprises de plus de 50 salariés

La négociation est plus développée dans les grandes entreprises dont l'effectif dépasse les 50 salariés. À l'inverse, 10,7 % des accords sont conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés, alors qu'elles représentent 96 % des établissements en Pays de la Loire (hors agriculture).

**Tableau n° 7 – Répartition des accords 2012 par secteur d'activité – Pays de la Loire**

Activité (NES 5)	Nombre accords 2012	% des accords	Nombre établissements	% des établissements	Nombre salariés	% des salariés
Agriculture	40	1,2 %	6 114	6,7 %	21 639	2,2 %
Construction	207	6,1 %	11 580	12,5 %	97 633	9,7 %
Industrie	1 382	40,9 %	8 870	9,6 %	244 439	24,4 %
Commerce	473	14,0 %	19 366	21 %	171 025	17,0 %
Services	1 277	37,8 %	46 349	50,2 %	469 313	46,7 %
Total	3 379	100,0 %	92 279	100,0 %	1 004 049	100,0 %

Sources : DIRECCTE Pays de la Loire, ESE – Accords d'entreprise (données définitives).

Nombre d'établissements employeurs et effectif salarié au 31 décembre 2011 par secteur et taille en Pays de la Loire – INSEE source CLAP (connaissance locale de l'appareil productif)

**Tableau n° 8 – Répartition des accords 2012 selon la taille de l'unité signataire, hors agriculture – Pays de la Loire**

Taille de l'unité signataire	Nb d'accords	% d'accords	Nb d'établissements	% d'établissements	Nombre de salariés	% de salariés
Moins de 50 salariés	358	10,71 %	82 667	96,0 %	509 015	51,8 %
50 à 199 salariés	1 666	49,91 %	2 968	3,4 %	265 053	27,0 %
200 à 499 salariés	763	22,84 %	439	0,5 %	129 405	13,2 %
500 salariés et plus	552	16,52 %	91	0,1 %	78 937	8,0 %
Total	3 339	100 %	86 165	100,0 %	982 410	100,0 %

Sources : DIRECCTE Pays de la Loire, ESE – Accords d'entreprise (données définitives).

Nombre d'établissements employeurs et effectif salarié au 31 décembre 2011 par secteur et taille en Pays de la Loire – INSEE source CLAP (connaissance locale de l'appareil productif).



22 mail Pablo-Picasso – BP 24209 – 44042 NANTES CEDEX 1  
Standard 02 53 46 79 00 – Télécopie 02 53 46 78 00

[www.direccte.gouv.fr](http://www.direccte.gouv.fr)

Directeur de la publication : M. Ricochon

# LES DIFFÉRENTS TYPES DE SIGNATAIRES

## Conditions et modalités de mise en œuvre

### Accords signés avec les institutions représentatives du personnel

<b>Le délégué syndical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le délégué syndical (DS) est désigné par un syndicat représentatif ayant recueilli 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections des membres du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel (DUP) ou à défaut, des délégués du personnel (DP) parmi les candidats ayant recueilli 10 % au moins des suffrages exprimés (art. L. 2122-2 et L. 2143-3 CT).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises de moins de 50 salariés, désignation par un syndicat représentatif d'un DP comme DS, pour la durée de son mandat (art. L. 2143-6 CT).</li> <li>• La présence d'un DS constitue le fait générateur de l'obligation de négocier.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) de salariés ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections du CE, DUP ou DP, sous réserve de l'absence d'opposition des OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les DS ont le monopole de la négociation et de la conclusion d'accords pour tous les sujets concernés par la négociation annuelle obligatoire (NAO), tels que les salaires effectifs, le temps de travail, les travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle, sauf exception.</li> </ul>
<b>Le salarié mandaté</b> L. 2232-24 CT	<p><b>Dans les entreprises de plus de 10 salariés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dépourvues de délégués syndicaux et d'élus du personnel (PV de carence à produire)</li> <li>• non couvertes par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical</li> <li>• mandat par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche</li> <li>• approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.</li> </ul>
	<p><b>Dans les entreprises de 200 salariés et plus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avec une carence au 1<sup>er</sup> tour impliquant l'impossibilité de désigner un DS</li> <li>• avec des élus</li> <li>• non couvertes par un accord de branche étendu autorisant des représentants élus du personnel ou des salariés mandatés à négocier un accord collectif</li> <li>• mandat expressément donné par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel</li> <li>• approbation par la majorité des salariés.</li> </ul>
	<p><b>Dans les entreprises de moins de 200 salariés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés)</li> <li>• par les membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages aux dernières élections</li> <li>• approbation par la commission paritaire de branche sous 4 mois</li> <li>• l'entreprise dépourvue de DS mais dotée d'un CE, ou d'une DUP, à défaut de DP, n'est pas assujettie à l'obligation de négocier, les négociations engagées par ces institutions demeurent facultatives et peuvent porter sur l'ensemble des champs couverts par la NAO</li> <li>• par dérogation, les accords de participation, d'intéressement ou de plan d'épargne entreprise peuvent être négociés au sein du CE, même en présence d'un DS, le choix de l'interlocuteur appartenant à l'employeur (art. L. 3322-6, art. R. 3332-7 CT), également pour la prime de partage des profits.</li> </ul>
<b>Le représentant de la section syndicale</b> L. 2143-23 CT	
<b>Le CE, ou la DUP, à défaut les DP</b> L. 2232-21, L. 2232-22 CT	

### Accords signés par le personnel

<b>Accord adopté par référendum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sur la protection sociale complémentaire</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la majorité du personnel (50%) est requise (initiative de l'employeur).</li> </ul>
<b>Accord adopté par ratification des deux tiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sur la participation (art. L. 3322-6 CT), l'intéressement, le plan d'épargne entreprise (art. L. 3332-3 CT), la prime de partage des profits</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• à l'initiative de l'employeur. S'il existe dans l'entreprise des organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et l'une de ces organisations ou le comité d'entreprise.</li> </ul>

### Engagements de l'employeur seul

<b>Décision unilatérale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il s'agit de tout engagement pris explicitement par le seul employeur, destiné à s'appliquer dans l'entreprise</li> <li>• ne fait l'objet d'aucune négociation avec les représentants du personnel et/ou syndicaux, ni directement avec les salariés</li> <li>• doit être plus favorable aux salariés que la loi, les conventions et accords collectifs, les usages</li> <li>• peut être prise dans le cadre de la négociation collective obligatoire : salaires et primes, participation, intéressement, épargne salariale...</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le plan d'action est assimilable à une décision unilatérale de l'employeur sans pour autant avoir de statut juridique au regard du droit du travail.</li> </ul>
	<p><b>Caractère obligatoire de mise en œuvre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en l'absence d'accord collectif</li> <li>• dans les domaines suivants: égalité professionnelle, prévention de la pénibilité, accords seniors et contrats de génération</li> <li>• sont soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel</li> <li>• l'absence de plan d'action est sanctionnée par une pénalité.</li> </ul>
	<p><b>Mise en place facultative :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sur le stress au travail (ANI du 2 juillet 2008).</li> </ul>

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Depuis la loi du 9 mai 2001 (L. n° 2001-397) qui a instauré l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, relayée par la loi du 23 mars 2006 (L. n° 2006-340) puis renforcée par les lois du 9 novembre 2010 (L. n° 2010-1330) et du 26 octobre 2012 (L. n° 2012-1189), les entreprises soumises à la négociation annuelle doivent chaque année engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à travers une approche ciblée mais également transversale à d'autres thématiques.

## Négociation spécifique

En premier lieu, il s'agit pour les entreprises concernées de se fixer des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes – ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparé, prévu à l'article L. 2323-57 du Code du travail, et de les entériner le cas échéant par accord collectif.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'accord conclu doit prévoir au minimum deux ou trois objectifs de progression (nombre variable selon que l'effectif de l'entreprise atteint ou non 300 salariés), parmi les objectifs mentionnés à l'article L. 2242-5 du Code du travail, à savoir :

- conditions d'accès à l'emploi,
- formation professionnelle,
- promotion professionnelle,
- conditions de travail et d'emploi en particulier celles des salariés à temps partiel,
- classification,
- qualification,
- rémunération,
- articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Toutefois, le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 porte respectivement le nombre de ces objectifs de 2 à 3 dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 3 à 4 dans les entreprises de plus de 300 salariés, sous réserve d'inclure obligatoirement celui en matière de rémunération. Dès lors, pour les entreprises qui ont satisfait aux exigences précitées et qui ont effectivement conclu un accord collectif conforme à la loi, la périodicité de négociation est portée à 3 ans.

En l'absence d'accord collectif, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent appliquer un plan d'action établi unilatéralement par l'employeur. Ce dernier doit y faire figurer des critères clairs, précis et opérationnels avec des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre. L'élaboration du plan d'action ne peut se faire qu'à titre subsidiaire.

## Négociation transversale

Initialement, l'objectif du législateur était d'obtenir la suppression pure et simple des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au plus tard le 31 décembre 2010 (loi du 23 mars 2006, L. n° 2006-340). Ce délai a toutefois été supprimé par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'administration qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes, consignants les propositions respectives des parties. En effet, la loi impose aux entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs de traiter en même temps, chaque année, la question de la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

En outre, les entreprises doivent prendre en compte un objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans chaque sujet abordé par la négociation annuelle à savoir, la durée et l'organisation du travail, la prévoyance maladie, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

## Contrôle administratif et pénalité financière

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ou à défaut, par un plan d'action sont mises en demeure de se conformer à leurs obligations par les agents de contrôle de l'inspection du travail dans un délai de six mois. Elles encourent alors une pénalité financière limitée à 1 % des gains et rémunérations versés pendant la période de défaillance.

Le directeur de la DIRECCTE peut cependant moduler le taux de la pénalité en fonction de la situation de l'employeur qu'il appréciera compte tenu des éléments apportés par ce dernier (mesures déjà prises en la matière, bonne foi, difficultés économiques, restructuration).

Afin d'échapper à cette pénalité, les entreprises de plus de 300 salariés qui ne sont pas parvenues à concrétiser les négociations par un accord collectif doivent fournir à l'autorité administrative le procès-verbal de désaccord attestant à tout le moins de la réalité des négociations (L. n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, art. L. 2242-55-1 du Code du travail). Elles doivent également transmettre le procès-verbal de carence au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles justifiant l'absence de délégué syndical.

De la même manière, les plans d'action font l'objet d'un dépôt auprès des unités territoriales des DIRECCTE.

# LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré une nouvelle obligation pesant sur les entreprises qui, lorsqu'elles emploient du personnel exposé à des facteurs de risques professionnels, doivent établir un accord ou un plan d'action sur la prévention de la pénibilité pour une période maximale de trois ans.

## L'obligation est caractérisée lorsque les trois critères cumulatifs suivants sont réunis :

- Sur la catégorie d'entreprise :

Tous les employeurs de droit privé, les entreprises publiques et établissements à caractère industriel et commercial, les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé.

- Sur la taille de l'entreprise :

L'entreprise d'au moins 50 salariés ou qui appartient à un groupe d'au moins 50 salariés.

- Sur la proportion de salariés exposés :

Au moins 50 % de l'effectif doit être exposé aux facteurs de pénibilité, tels que définis aux articles L. 4124-1 et D. 4121-5 du Code du travail au titre des « contraintes physiques marquées », d'un « environnement agressif » et de « certains rythmes de travail ».

L'employeur doit comptabiliser tous les salariés occupant un poste les exposant à un des facteurs de pénibilité suivants :

- les manutentions manuelles de charges,
- les postures pénibles définies comme position forcée des articulations,
- les vibrations mécaniques,
- les agents chimiques dangereux,

- les activités exercées en milieu hyperbare,
- les températures extrêmes,
- le bruit,
- le travail de nuit dans les conditions fixées par le Code du travail,
- le travail en équipes successives alternantes,
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.

## Repérage des postes

L'employeur va s'appuyer en priorité sur ces différents documents :

- le document unique d'évaluation des risques qui inventorie les risques par unités de travail ;
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les salariés qui y sont exposés ;
- les fiches individuelles d'exposition prévues par le Code du travail pour les travailleurs exposés à certains facteurs de risques (ex: CMR).

## Contenu :

L'accord ou le plan d'action doit traiter au moins trois thèmes parmi les six prévus à l'article D. 138-27 du Code de la sécurité sociale.

- au moins un de ces thèmes doit être traité :
  - ➔ réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité ;
  - ➔ adaptation et aménagement des postes de travail.
- au moins deux de ces quatre thèmes doivent être traités :
  - ➔ amélioration des conditions de travail – en particulier sur le plan organisationnel. Cela concerne les aménagements d'horaires mais aussi toutes les mesures favorisant

l'articulation des temps privés et professionnels ou la répartition de la charge de travail au sein des équipes, etc. ;

- ➔ développement des compétences et des qualifications. Il s'agit notamment du développement d'actions de formation incluant la prévention des risques liés aux efforts physiques, ou visant la professionnalisation des encadrants de terrain à la gestion d'équipe, par des actions de formation portant sur la communication, le management et les facteurs de risques ;

- ➔ aménagement des fins de carrière à travers des mesures d'allègement ou de compensation ci-dessus évoquées ou des mesures d'accompagnement dites de deuxième partie de carrière (entretiens réguliers avec les DRH, les médecins du travail, attribution de congés supplémentaires, etc.) ;

- ➔ maintien en activité. Il s'agit plus particulièrement des mesures d'anticipation et d'aide au retour de personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée.

## Contrôle administratif et pénalité financière :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises d'au moins 300 salariés et celles de 50 à moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche – qui n'auraient pas signé d'accord ou établi de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité – s'exposent à une pénalité financière d'un montant maximum de 1 % des salaires ou gains des salariés exposés. L'entreprise défaillante doit préalablement faire l'objet d'une mise en demeure de l'administration et dispose de six mois supplémentaires pour agir (art. R. 138-34 du Code de la sécurité sociale) ou pour faire valoir ses arguments que le directeur de la DIRECCTE appréciera avant de notifier sa décision.