

Décret portant diverses mesures relatives à la négociation de branche et professionnelle et à la négociation obligatoire en entreprise

Avis du CNCPH

11 décembre 2017

Le projet de décret met en cohérence les dispositions réglementaires du code du travail relatives à la négociation de branche et professionnelle avec les dispositions législatives résultant de l'article 6 de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Il définit également les modalités de fixation de la pénalité due par l'employeur en cas de manquement à l'obligation de négociation sur les salaires effectifs, ainsi que la procédure applicable.

Il comporte 3 articles qui insèrent :

- une section unique portant *dispositions supplétives* sur les informations nécessaires à la négociation de branche sur les salaires, sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et **sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés** ;
- une sous-section portant sur la *rémunération* ;
- une sous-section unique relative à la *gestion des emplois et des parcours professionnels*.

1) les informations nécessaires à la négociation de branche

L'ordonnance met en place une *nouvelle architecture à trois niveaux* :

- *l'ordre public*, que doivent respecter tous les accords. Elle fixe les thèmes obligatoires et leur périodicité : salaire, égalité professionnelle, travailleurs handicapés, formation professionnelle (tous les 4 ans) et plans d'épargne et réforme des classifications (tous les 5 ans) ;
- *le champ de la négociation collective*, qui donne aux partenaires sociaux la possibilité de définir, par un accord global, les thèmes, la périodicité, le calendrier et les modalités de négociation dans la branche, le secteur professionnel, le groupe, l'entreprise ou l'établissement considéré ;
- *les dispositions supplétives*, applicables en l'absence d'accord (tous les ans sur les salaires, tous les 3 ans GPEC, travailleurs handicapés et formation professionnelle et tous les 5 ans pour les plans d'épargne et les classifications).

Le décret réécrit à droit constant les dispositions actuelles du code du travail relatives aux trois catégories d'informations nécessaires à la négociation de branche, sans procéder à d'autres ajustements que ceux rendus nécessaires par la mise en œuvre de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385.

L'art D. 2241-3 précise que la négociation triennale sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule à partir d'un rapport établi par l'employeur présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants.

2) les pénalités en l'absence de négociation sur les salaires

L'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016) a modifié le dispositif des pénalités applicables en l'absence de négociation obligatoire sur les salaires effectifs. Le décret permet de mettre en œuvre les pénalités en cas de manquement en précisant les conditions dans lesquelles est fixé le montant de la pénalité à laquelle est soumis tout employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs (article L. 2242-7 du code du travail). Suite au rapport établi par les agents de contrôle de l'inspection du travail, la procédure est désormais confiée aux mains des Direccte (à la place des URSSAF) qui prononce la pénalité dans un délai de 4 mois maximum.

La commission Travail-Emploi-Formation du CNCPH prend acte de la publication du décret portant diverses mesures relatives à la négociation de branche et professionnelle et à la négociation obligatoire en entreprise.

La commission rappelle qu'elle est satisfaite que le handicap figure désormais dans le bloc 1 des négociations obligatoires.

Concernant le rapport sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés établi aux fins de négociation par l'employeur, la commission :

- souligne l'importance d'introduire des éléments relatifs à la santé et aux conditions de travail extraits notamment des rapports communiqués par les services de santé au travail.
- relève que la pénalité opposée en cas de manquement à l'obligation de négociation sur les salaires ne concerne pas l'ensemble des négociations, en particulier celles relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, la commission du CNCPH, alertée des délais dans lesquels les textes d'application relatifs aux ordonnances travail vont être publiés, s'alarme de l'absence d'information sur les textes à paraître et de l'absence de saisine du CNCPH sur des sujets cruciaux qui concernent très directement les personnes en situation de handicap et leurs proches aidants (conseil social et économique, télétravail, licenciement abusif ...) et qui figurent dans les ordonnances, et cela en dépit de la qualité reconnue des avis et recommandations apportés par le CNCPH dont la pertinence et l'intérêt des apports ne sont plus à démontrer.