



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 30885

Texte de la question

M. Laurent Grandguillaume attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la question des aides aux entreprises en faveur de l'emploi notamment sur les moyens de s'assurer que l'entreprise satisfait certains objectifs. La conditionnalité des aides n'est pas le seul moyen de faire respecter une obligation ou de s'assurer que l'entreprise satisfait certains objectifs. Les expériences récentes montrent d'ailleurs que le mécanisme des pénalités assises sur la masse salariale est de plus en plus privilégié par les pouvoirs publics. Le Conseil de l'orientation pour l'emploi préconise d'élaborer une doctrine d'utilisation de ces différents moyens en faisant des recommandations générales notamment sur les mécanismes favorisant le rôle des institutions représentatives du personnel et permettant la connaissance par les autorités publiques des avis rendus par ces derniers doivent être privilégiés et aussi d'élaborer le mécanisme de « *name and shame* ». Aussi il lui demande de bien vouloir formuler plus de précisions quant à la mise en œuvre de telles mesures et à l'application réelles de celles-ci.

Texte de la réponse

Le Gouvernement est très attentif au respect par les entreprises de leurs obligations en matière de dialogue social. Celles-ci répondent en effet à des préoccupations d'intérêt général très importantes, dans lesquelles les entreprises ont une responsabilité sociale évidente, comme l'emploi des jeunes et des seniors, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou l'emploi des travailleurs handicapés. Ces obligations permettent également de couvrir des thématiques centrales de la politique du travail comme l'aménagement du temps de travail et la rémunération des salariés via les salaires et les différents mécanismes d'intéressement. Pour faire respecter ces obligations, le Gouvernement mobilise une large palette d'instruments. Outre les mécanismes d'allègements de charges sociales et fiscales ou crédits d'impôts (ex : intéressement, participation, plan d'épargne entreprise) et des mécanismes d'aides financières qui permettent de favoriser certains comportements vertueux, plusieurs dispositifs d'incitation négative ont en effet été mis en place. Les incitations négatives ont été récemment privilégiées par rapport aux incitations positives, ce qui correspond à la volonté de responsabiliser les entreprises, notamment les plus grandes d'entre elles dont il est légitime de considérer qu'elles ont tous les moyens de remplir leurs obligations. Ces dispositifs ont en effet pu prendre la forme d'une conditionnalité des allègements de cotisations sociales. A ce titre, le non-respect de l'obligation d'ouverture des négociations annuelles obligatoires sur les salaires est sanctionné par une diminution de 10 % des exonérations de cotisations sociales de l'entreprise la première année et par une suppression après trois années consécutives sans ouverture de ces négociations. Ces mesures permettent de sanctionner les entreprises qui entretiennent les « trappes à bas salaires » par leur comportement qui caractérise une méconnaissance de leurs obligations en matière de négociation. Par ailleurs, les pénalités financières sont un moyen efficace de garantir la mise en oeuvre par les entreprises de leurs obligations. S'agissant des questions de l'emploi des seniors, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la pénibilité, les pénalités de 1 % ont permis des avancées intéressantes. Il est important de souligner que le niveau de la pénalité, significatif par rapport à la masse salariale tout en restant proportionné, a permis de rendre ces mécanismes crédibles et applicables.

Toutefois, plusieurs limites ont pu être identifiées. La question a pu se poser d'un formalisme trop important, qui conduisait certaines entreprises à conclure des accords très pauvres en contenu dans le seul but d'échapper à la sanction. Par ailleurs, le contrôle social par les institutions représentatives du personnel, qui permet un véritable suivi des engagements par les salariés était encore peu développé dans la première génération d'accords. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a réformé ces mécanismes afin de les rendre plus incitatifs, tout en tenant compte, néanmoins, des capacités des entreprises en fonction de leur effectif. Ainsi, s'agissant du contrat de génération, d'une part, un accès direct à l'aide est aujourd'hui facilité pour toutes les entreprises ayant un effectif de moins de trois cents salariés, et, d'autre part, pour celles employant trois cents salariés et plus, les exigences ont été renforcées en terme de contenu des accords ou plans d'action à élaborer. En outre, s'agissant du contrat de génération comme de l'égalité entre les hommes et les femmes, quand un accord ou un plan d'action est nécessaire, le comité d'entreprise est désormais étroitement associé au suivi des engagements. Ce suivi est par ailleurs favorisé par les nouveaux moyens d'information mis à sa disposition dans le cadre de la base de données unique prévue par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Ce contrôle social renforcé peut également favoriser la diffusion des bonnes pratiques ainsi que la publicité des cas d'entreprises qui n'auraient pas un comportement à la hauteur de leurs responsabilités. Ces évolutions vont dans le sens des préconisations du Conseil d'orientation pour l'emploi, que le Gouvernement a pris en compte avec la plus grande attention.

Données clés

Auteur : [M. Laurent Grandguillaume](#)

Circonscription : Côte-d'Or (1^{re} circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 30885

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi et dialogue social

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 21 janvier 2014

Question publiée au JO le : [2 juillet 2013](#), page 6849

Réponse publiée au JO le : [27 mai 2014](#), page 4370