

OBLIGATIONS DE NEGOCIER : MISE A JOUR

À l'heure où la négociation collective d'entreprise pourrait être appelée à se renforcer, nous avons mis à jour les synthèses des différentes **obligations de négocier auxquelles sont soumises les entreprises**, telles qu'elles résultent en dernier lieu des lois « Rebsamen »¹ et « El Khomri »², ainsi que de leurs décrets d'application. Nous présentons parallèlement dans le Recto-Verso n°29 **les principaux changements régissant la négociation collective et la nouvelle articulation entre accords de branche et accords d'entreprise issus de la « loi El Khomri »**.

L'organisation, et la tenue loyale de ces négociations dans le respect des périodicités fixées, demeurent un préalable obligatoire aux fins d'éviter l'assujettissement aux différentes sanctions et/ou pénalités encourues, mais également d'établir un dialogue social au sein de l'entreprise.

LES DIFFÉRENTES OBLIGATIONS DE NÉGOCIER

Depuis le 1^{er} janvier 2016³, les 12 anciens thèmes de négociations obligatoires sont regroupés **au sein de 3 « blocs »**, régis par des modalités et des sanctions communes, portant sur les **thèmes suivants** :

- **Bloc 1** : la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (**Fiche 1**) ;
- **Bloc 2** : la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail (**Fiche 2**) ;
- **Bloc 3** : la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, obligatoire dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés (**Fiche 3**)⁴.

La négociation de ces **blocs** peut par ailleurs permettre de négocier les **3 dispositifs légalement assortis de pénalités administratives** en l'absence d'accord ou de plan d'action. Si (i) l'égalité professionnelle femmes/hommes est **obligatoirement** négociée au titre du **bloc 2 (Fiche 2 a)**, ce n'est toutefois qu'une **faculté** s'agissant :

- (ii) de la négociation sur la prévention de la pénibilité (**Fiche 2 b**) pouvant être également abordée dans le **bloc 2**,

- (iii) et de celle sur le contrat de génération pouvant être traitée dans le **bloc 3 (Fiche 3 a)**.

À noter l'existence d'une autre négociation obligatoire - non intégrée dans ces 3 blocs - portant sur la **conciliation mandat/vie personnelle/vie professionnelle**. Cette négociation doit, depuis la « loi Rebsamen », également veiller « à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes » aux mandats (art. L.2141-5 CT)⁵.

Avant d'engager toute négociation obligatoire, **il convient d'avoir à l'esprit les principes suivants**⁶ :

L'EXISTENCE DE MODALITÉS ET DE SANCTIONS COMMUNES AUX 3 BLOCS DE NÉGOCIATION

Toutes les négociations obligatoires doivent :

- être **engagées par l'employeur**, de sa propre initiative, en respectant la périodicité fixée par la loi (**annuelle** pour les **blocs 1 et 2**, **triennale** pour le **bloc 3**), ou celle aménagée par accord collectif majoritaire (cf. infra). À défaut d'initiative de l'employeur dans ces délais, la négociation doit s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative (art. L.2242-1 CT) ;

¹ Loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (dite « loi Rebsamen »), et décret n°2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel.

² Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016 (dite « loi El Khomri ») et décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise.

³ Date d'entrée en vigueur de l'article 19 de la « loi Rebsamen » du 17 août 2015.

⁴ Si la négociation sur chacun de ces 3 **blocs** est obligatoire depuis le **1^{er} janvier 2016**, un régime transitoire s'applique cependant aux **entreprises couvertes à cette date 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.

Ces entreprises ne seront soumises à l'obligation de négocier sur ces quatre « sous-thèmes » **qu'à l'expiration de l'accord en vigueur, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018** (« loi Rebsamen » du 17 août 2015, art. 19-XII).

⁵ Elle n'est assortie d'aucune sanction spécifique (mais pourrait être invoquée en cas de discrimination syndicale).

⁶ Les nouvelles règles issues de la « loi El Khomri » applicables à toute négociation collective d'entreprise sont présentées dans le Recto Verso n°29.

- donner lieu à **précision par l'employeur** - lors d'une 1^{ère} réunion - du lieu et du calendrier des réunions, des informations qui seront remises aux délégations syndicales sur les thèmes prévus par la négociation et de la date de cette remise (art. L.2242-2 CT) ;
- quel que soit leur sujet, **prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (art. L.2242-10 CT) ;
- conduire l'employeur à ne **pas arrêter pendant le cours des négociations de décisions unilatérales** concernant la collectivité des salariés dans les matières objet des négociations (art. L.2242-3 CT) ;
- **à défaut d'accord, donner lieu à l'établissement d'un procès-verbal de désaccord** et à son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente (art. L.2242-4 et R.2242-1 CT).

Le non-respect des règles de convocation des parties à la négociation, d'obligation périodique de négociation sur les 3 **blocs** est puni d'une **amende de 3.750 €** (22.500 € pour les personnes morales) et d'une **peine d'emprisonnement d'un an** (art. L.2243-1 et L.2243-2 CT). Des sanctions spécifiques à certaines négociations peuvent s'y ajouter (cf. **Fiches** ci-après).

LES AMENAGEMENTS POSSIBLES DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES PAR ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE

Un accord collectif **majoritaire**⁷ peut adapter ces obligations de négocier à **condition que l'entreprise soit déjà couverte par un accord, ou plan d'action, sur l'égalité professionnelle (Fiche 2 a)**.

Un tel accord peut :

- **modifier la périodicité** de chacune des négociations obligatoires, pour tout ou partie des thèmes qu'elles comportent, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles (**blocs 1 et 2**)⁸, et de cinq ans pour la négociation triennale (**bloc 3**) ;
- **adapter le nombre de réunions de négociation** au sein de l'entreprise ;
- **et/ou prévoir un regroupement différent des thèmes obligatoires de négociation** (à condition de n'en supprimer aucun)⁹.

⁷ Cet accord **doit, jusqu'au 1^{er} septembre 2019, obligatoirement être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50%** des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au 1^{er} tour des élections professionnelles (art. L.2242-20 CT et article 21-IX de la loi du 8 août 2016). A compter du 1^{er} septembre 2019, il pourra être conclu selon l'une des deux modalités de conclusion des accords collectifs (signature majoritaire, ou signature minoritaire 30 % et approbation par la majorité des salariés ; cf. Recto Verso n° 29).

⁸ Lorsque l'accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, les organisations signataires conservent la possibilité de demander l'engagement d'une négociation sur ce sujet au cours de la période fixée par l'accord. L'employeur doit alors y faire droit sans délai (art. L.2242-20 CT).

⁹ Le non-respect de ces règles est pénalement sanctionné (art. L.2243-2 CT).

L'ÉVOLUTION DES NIVEAUX DE NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES, ET LA CONSECRATION DE LA NEGOCIATION DE GROUPE

Par principe, les négociations obligatoires se tiennent **au niveau de l'entreprise**.

Ce principe connaît cependant plusieurs exceptions dans la mesure où :

- les négociations sur le **bloc 1**, peuvent se tenir « **au niveau des établissements ou groupes d'établissements distincts** » (art. L.2242-5 CT), sous réserve de l'accord unanime des organisations syndicales représentatives¹⁰ ;
- les textes régissant la prévention de la pénibilité (**Fiche 2 b**), le **bloc 3** (GPEC **Fiche 3**) et le contrat de génération (**Fiche 3 a**) prévoient expressément que peut être conclu un accord d'entreprise **ou** un accord de groupe ;
- le nouvel article L.2232-33 CT prévoit que les négociations obligatoires des **blocs 1, 2 ou 3, peuvent dispenser les entreprises d'un groupe d'engager, à leur niveau, les négociations obligatoires portant sur des thèmes qui :**
 - soit, sont visés par un **accord de méthode** conclu au niveau du groupe et ont donné lieu à engagement effectif des négociations obligatoires au niveau du groupe ;
 - soit, sont inclus dans un **accord conclu**, au niveau du groupe, qui remplit les conditions prévues par la loi.

La consécration de l'accord de groupe, en tant qu'accord à part entière est par ailleurs assurée par :

- **l'alinéa 1^{er}** de l'article **L.2232-33 CT**, prévoyant que « *l'ensemble des négociations prévues par le présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues à la présente section* » ;
- et les dispositions relatives aux articulations des différents types « *d'accords d'entreprise* »¹¹, prévoyant qu'en cas de dispositions expresses en ce sens, les stipulations des accords de niveau supérieur se substituent à celles d'accords de niveau inférieur (antérieurs ou postérieurs).

¹⁰ Cette possibilité de négociation par établissements ou groupes d'établissements figurait antérieurement à l'article L.132-27 CT, négociation pour laquelle la jurisprudence exigeait l'unanimité (Cass. Soc., 21 mars 1990, n°88-14794). Lors de la recodification du code du travail de 2008, cette disposition avait été placée sous l'article L.2242-11 traitant des régimes de prévoyance. La « loi Rebsamen » a ajouté un dernier alinéa à l'article L.2242-5, reprenant cette possibilité de négociation par établissements ou groupes d'établissements, qui devrait *a priori* être interprétée par les juges comme requérant l'unanimité des organisations syndicales. En ce sens, arrêt de la Cour de cassation du 12 juillet 2016 (n°14-25794) concernant toutefois des faits antérieurs à la « loi Rebsamen ».

¹¹ Art. L.2253-5 CT relatif aux accords de groupe, L.2253-6 CT relatif aux accords d'entreprise et L.2253-7 CT relatif aux accords interentreprises.

L'OPPORTUNITE D'ARTICULER LES 3 BLOCS DE NEGOCIATIONS AVEC LES 3 GRANDES CONSULTATIONS ANNUELLES

La pratique confirme l'opportunité pour chaque entreprise de cadencer sur l'année (i) la conduite des 3 **blocs de négociations obligatoires** (pour les années où ces négociations sont requises) avec (ii) les 3 grandes consultations annuelles du comité d'entreprise afin de tenir compte de la similitude existante entre les informations communiquées dans le cadre de ces consultations et de ces négociations obligatoires ; **la BDES servant de support commun** :

Consultation sur...

« la situation économique et financière » de l'entreprise (art. L.2323-12 à L.2323-14 CT)

« la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » (art. L.2323-15 à L.2323-27 CT),

« les orientations stratégiques de l'entreprise » (art. L. 2323-10 à L.2323-11 CT),

... précédant utilement la négociation sur...

« la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée » (**bloc 1**)

la négociation sur « l'égalité professionnelle F/H et la qualité de vie au travail » (**bloc 2**)

la négociation sur « la gestion des emplois et des parcours professionnels » (**bloc 3**).

Chaque entreprise doit ainsi élaborer son propre calendrier de consultations/négociations en tenant compte de sa configuration, ses contraintes et exigences propres.

VOS CONTACTS



Juliette POUYET
Avocat associé
juliette.pouyet@cwassocies.com

Anne de GABORY
Avocat Of counsel
anne.degabory@cwassocies.com



VOTRE AGENDA



Prochaines formations ERYs

Web'Actu en droit social (session 3/5)

- Visio-formation 29 juin 2017

Le fait religieux en entreprise

- PARIS : 27 juin 2017

Les fondamentaux de la relation individuelle

- PARIS : 16 et 22 juin 2017

Les rendez-vous de l'actualité sociale 2017

- AIX-EN-PROVENCE : 22 juin 2017
- DIJON : 27 juin 2017
- LYON : 20 ou 29 juin 2017
- MARSEILLE : 30 juin 2017
- MONTBELIARD : 22 juin 2017
- ORLEANS : 4 juillet 2017
- PARIS : 23 ou 30 juin 2017
- SAINT-ETIENNE : 29 juin 2017

Plus d'informations :
www.erys.fr
Sandrine GAVORY | 01 56 62 20 10
sandrine.gavory@erys.fr

**Fiche 1 : BLOC 1 - NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE :
obligation d'engager des négociations (art. L.2242-5 s. et R.2242-1 s. CT)**

Effectifs et niveau d'appréciation : entreprise ou établissement ¹	Incidence d'un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l'obligation	Périodicité		Sanctions
	Accord de branche	Accord de groupe		En cas de conclusion d'un accord	En l'absence de conclusion d'un accord	
En l'absence de DS, quel que soit l'effectif			Non concernées ²			
En présence de DS, quel que soit l'effectif	Ne permet pas de remplir l'obligation (Sauf en matière d'intéressement, participation et épargne salariale, lorsque l'accord de branche définit l'ensemble des modalités)	Un accord de méthode de groupe et l'engagement de négociations au niveau du groupe, ou la conclusion d'un accord de groupe conforme, permet de remplir l'obligation sur les thèmes qu'ils traitent (L.2232-33 CT)	Obligation d'engager une négociation sur les thèmes suivants : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salaires effectifs 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 F/H (L.2242-7 CT) NB : En l'absence d'accord sur la programmation des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle (conclu au titre du bloc 2), la négociation du bloc 1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et des différences de déroulement de carrière F/H (L.2242-8,2° CT - cf. Fiche 2 a) 	Annuelle ou Triennale au maximum <i>(selon la périodicité fixée par l'accord collectif majoritaire portant sur tout ou partie des thèmes ci-contre - cf. préambule)⁴</i>	Annuelle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sanctions pénales communes (cf. préambule) ▪ Sanctions spécifiques en l'absence de NAO sur les salaires effectifs aux périodicités applicables : pénalité plafonnée à : <ul style="list-style-type: none"> - 10% du montant des allègements ou exonérations de cotisations de sécurité sociale³ au titre des rémunérations versées chaque année sur une période maximale de 3 ans consécutifs à compter de l'année précédant le contrôle, si aucun manquement n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des 6 dernières années civiles, - 100% de ces exonérations, sur une période maximale de 3 ans consécutifs comprenant l'année du contrôle, si au moins un manquement a été constaté (L.2242-5-1 CT).
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière F/H ▪ Durée effective et organisation du temps de travail, notamment mise en place du travail à temps partiel 			
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ A défaut d'accord d'entreprise (ou de branche) d'intéressement, de participation, de PEE, de PERCO : <ul style="list-style-type: none"> - intéressement, participation et épargne salariale ; - et, s'il y a lieu, affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du PERCO et acquisition de parts des fonds solidaires⁵. 	Annuelle ou Triennale <i>(cf. ci-dessus)</i>	Annuelle	
			Les négociations peuvent en outre porter sur le thème facultatif suivant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réduction du temps de travail 			
			Obligation de dépôt de l'accord (ou du PV de désaccord en cas d'échec des négociations)			

¹ L'article L.2242-5, al. 6 CT énonce que cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts, sous réserve de l'accord unanime des organisations syndicales (cf. préambule).

² Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un ou des délégués du personnel sont présents et aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un ou plusieurs des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation et plans d'épargne salariale) (art. L.3344-3 CT).

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 le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, demander que cette négociation soit engagée. L'employeur doit y faire droit sans délai (art. L.2242-20 CT).

⁵ Si l'entreprise a mis en place un PEE depuis plus de trois ans, elle doit également ouvrir une négociation pour mettre en place un PERCO ou un régime de retraite à caractère collectif et obligatoire (art. L.3334-3 CT).

⁶ Jusqu'à la mise en place du dispositif.

Fiche 2 : BLOC 2 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : obligation d'engager des négociations (art. L.2242-8 et s. CT)

Effectifs et niveau d'appréciation : entreprise	Incidence d'un accord de niveau supérieur		Nature de l'obligation	Périodicité		Sanctions
	Accord de branche	Accord de groupe		En cas de conclusion d'un accord	En l'absence de conclusion d'un accord	
En l'absence de DS, quel que soit l'effectif	Non concernées					
En présence de DS, quel que soit l'effectif	Ne permet pas de remplir l'obligation (Sauf en matière de prévoyance, lorsque l'accord de branche définit l'ensemble des modalités)	Un accord de méthode de groupe et l'engagement de négociations au niveau du groupe, ou la conclusion d'un accord de groupe conforme, permet de remplir l'obligation sur les thèmes qu'ils traitent (L.2232-33 CT)	<p>Obligation d'engager une négociation sur les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés¹ ▪ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. Fiche 2 a)¹ ▪ Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle¹ ▪ Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés¹ ▪ A défaut de couverture par un accord de branche ou d'entreprise, modalités de définition d'un régime de prévoyance et, d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé ▪ Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ▪ Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, obligation pour l'employeur d'établir une charte après avis du CE, ou à défaut des DP. Charte définissant les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoyant la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. <p>Les négociations peuvent en outre porter sur le thème facultatif suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévention de la pénibilité (art. L.2242-12 CT) - cf. Fiche 2 b). <p>Obligation de dépôt de l'accord (ou du PV de désaccord en cas d'échec des négociations)</p>	Annuelle ou Triennale au maximum <i>(selon la périodicité fixée par l'accord collectif majoritaire portant sur tout ou partie des thèmes ci-contre – cf. préambule)</i>	Annuelle	Sanctions pénales communes <i>(cf. préambule)</i>

RESCRIT SOCIAL EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Depuis le 1^{er} janvier 2016, en application de l'ordonnance du 10 décembre 2015, l'employeur peut user de la **procédure de rescrit**, afin de s'assurer :

- de la conformité de son accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, de son plan d'action en demandant à l'administration une prise de position formelle (art. L.2242-9-1 et R.2242-9 à 11 CT – Instruction DGT n°2017/124 du 4 avril 2017) ;
- du respect de son obligation en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

¹ En application de l'article 19-XII de la « loi Rebsamen » du 17 août 2015, **les entreprises qui, à la date du 1^{er} janvier 2016, « sont couvertes 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 ne sont soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes dans les conditions prévues au présent article qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018 ».**

**Fiche 2 a - 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 (art. L.2242-8, 2° et R.2242-2 et s. CT)**

Effectifs et niveau d'appréciation : entreprise ou établissement ¹	Incidence d'un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l'obligation		Périodicité ²		Sanctions
	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	Si des DP ont été nommés DS, ces entreprises sont soumises à la négociation, mais n'encourent pas de pénalité en l'absence d'accord/plan d'action conforme (L.2242-9 CT)						
Entre 50 et 299	Ne permet pas de remplir l'obligation et d'exonérer l'entreprise de la pénalité	Un accord de méthode de groupe et l'engagement de négociations au niveau du groupe ³ , ou la conclusion d'un accord de groupe conforme, permet de remplir l'obligation sur les thèmes qu'ils traitent (L.2232-33 CT)	Obligation d'engager une négociation⁴ sur les « objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle » F/H , dans les matières de l'art. L.2242-8 CT ⁵ . L'accord collectif doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, accompagnés d'indicateurs chiffrés, portant sur au moins 3 domaines d'action énoncés à l'art. L.2323-8, 1° bis CT ⁶ . Obligation de dépôt de l'accord (ou du PV de désaccord en cas d'échec des négociations) ⁷ . Possibilité d'effectuer un rescrit ⁸ .	Primauté donnée à l'accord collectif, en présence de DS : adoption possible d'un plan d'action uniquement si échec des négociations. Le plan d'action doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, accompagnés d'indicateurs chiffrés, portant sur au moins 3 domaines d'action énoncés à l'art. L.2323-8, 1° bis CT ⁶ . Obligation de dépôt du plan d'action ⁷ (L.2242-8 CT) et d'établissement d'une synthèse portée à la connaissance des salariés et publiée sur le site internet de l'entreprise (R.2242-2-2 CT). Possibilité d'effectuer un rescrit ⁸ .	Annuelle ou Triennale au maximum (selon la périodicité fixée par l'accord collectif majoritaire – cf. préambule) NB : le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière F/H constitue l'un des sous-thèmes de la négociation sur la rémunération du	Annuelle : le plan d'action ne couvre l'entreprise que pour la durée annuelle NB : En l'absence d'accord, la négociation sur la rémunération du Bloc 1 porte également sur la programmation de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière F/H (cf. Fiche 1 ; L.2242-8 CT)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sanctions pénales communes (cf. préambule) ▪ Pénalité financière (L.2242-9 et R.2242-2 CT) : en l'absence d'accord ou de plan d'action sur l'égalité F/H, la Direccte décide s'il y a lieu à pénalité et fixe le taux, qui peut être ≤ 1% des rémunérations et gains⁹ versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure (6 mois), jusqu'à la réception par l'Inspection du Travail de l'accord, ou du plan d'action, conforme¹⁰. ▪ Interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les Ep de 50 salariés et + qui, au 31/12 de N-1 du lancement de la procédure de passation de marché public, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle H/F¹¹.
≥ 300			Mêmes dispositions que pour les Ep. de 50 salariés, sous les réserves suivantes : (i) le nombre de domaines d'actions obligatoires est porté à 4 et (ii) le CE a la possibilité de recourir à un expert technique pour préparer cette négociation.		Bloc 1 (cf. Fiche 1 - L.2242-5, 4°CT).		

¹ L'instruction DGT n°2017/124 du 4 avril 2017 admet que la négociation peut avoir lieu par établissement ou groupe d'établissements distincts si aucune OS représentative ne s'y oppose et que chacun d'eux a des OS représentatives (§. 1.2.1).

² Les **entreprises couvertes au 01.01.2016 par un accord relatif à l'égalité professionnelle F/H** sont soumises aux obligations de négocier selon les nouvelles règles à l'expiration de cet accord, **et au plus tard à compter du 31.12.2018**.

³ Selon l'instruction DGT du 4 avril 2017 précitée si cette négociation, prévue par accord de méthode de groupe n'aboutit pas, les entreprises du groupe peuvent directement élaborer un plan d'action (§.1.2.1).

⁴ Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées à l'article L.2323-8, 1° bis CT fixant le contenu de la BDES en matière d'égalité F/H au sein de l'entreprise, et aux articles R.2323-1-3 CT (Ep. ≥ 300) et R.2323-1-4 CT (Ep. < 300).

⁵ L'art. L.2242-8 CT vise : la suppression des écarts de rémunération ; l'accès à l'emploi ; la formation professionnelle : le déroulement de carrière et de promotion professionnelle ; les conditions de travail et d'emploi en particulier pour les temps partiels ; la mixité des emplois ; l'application de l'article L.241-3-1 du CSS permettant à l'employeur de participer aux cotisations en vue du maintien d'une assiette de cotisations d'assurance vieillesse temps plein pour des temps partiels.

⁶ L'art. L.2323-8, 1° bis CT vise : 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 de sécurité et de santé au travail ; l'articulation activité professionnelle/vie personnelle et familiale.

⁷ Dépôt dans les conditions de droit commun prévues pour les accords collectifs (D.2231-4 et s. CT). Il en est de même des plans d'action (art. R.2242-2-1 CT).

⁸ Dispositions de l'art. L.2242-9-1 CT applicables aux accords et plans d'action déposés auprès de l'autorité administrative à compter du 1^{er} janvier 2016, précisées par les articles R.2242-9 à R.2242-11 CT et l'instruction DGT du 4 avril 2017.

⁹ 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 (6.538 € en 2017) par mois compris dans la période.

¹⁰ Instruction DGT n°2017/124 du 4 avril 2017 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière et à la mise en œuvre d'une procédure de rescrit en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

¹¹ Sanction applicable aux contrats conclus à compter du 01.12.2014. Dispositions prévues par l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 (art. 45). Ce texte renvoie par erreur à l'art. L.2242-5 (et à l'art L.2242-8 CT).

Fiche 2 b - PREVENTION DE LA PENIBILITE¹ : obligation, pour les entreprises dont 50%³ des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, d’être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d’action unilatéral (art. L.4163-1, L.2242-12, D.4163-1 s. et R.4161-4 s. CT)

Effectifs et niveau d’appréciation : entreprise ou groupe ²	Conditions d’application (hors effectifs)	Incidence d’un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l’obligation		Périodicité	Sanctions
		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% ³ 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. L.4163-3 s. CT	<p>Obligation de réaliser un diagnostic préalable, puis d’engager une négociation en vue de conclure un accord sur la prévention de la pénibilité (D.4163-2 s. CT).</p> <p>Le diagnostic préalable porte sur les situations de pénibilité, est soumis à avis du CHSCT et consigné dans le DUER. Contenu de l’accord fixé par les art. D.4163-2 s. CT⁴. Il doit être assorti d’objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d’indicateurs, communiqués au moins annuellement au CHSCT (ou à défaut aux DP).</p> <p>Obligation de dépôt de l’accord.</p> <p>NB : Possibilité d’inscrire la négociation sur la pénibilité dans la négociation annuelle sur la QVT (Bloc 2, cf. Fiche 2).</p>	<p>Primauté donnée à l’accord collectif en présence de DS : adoption possible d’un plan d’action, uniquement en cas d’échec des négociations, attesté par un PV de désaccord.</p> <p>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 adopté après avis du CE (ou à défaut des DP) et du CHSCT. Contenu du plan d’action fixé par les art. D.4163-2 s. CT⁴. Il doit être assorti d’objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d’indicateurs, communiqués au moins annuellement au CHSCT (ou à défaut aux DP).</p> <p>Obligation de dépôt du plan d’action, et le cas échéant, du PV de désaccord d’échec des négociations (R.4163-4 CT).</p>	Selon la durée de l’accord ou du plan d’action (3 ans max.)	<p>Application d’une pénalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ pour chaque mois entier 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 de l’administration du travail (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 gains⁵ des salariés exposés à la pénibilité.
≥ 300		Ne permet pas de remplir l’obligation et d’exonérer l’entreprise de la pénalité.					

¹ Cette fiche concerne uniquement l’obligation de négocier sur la pénibilité ; pour une présentation des autres aspects du dispositif de pénibilité, nous vous renvoyons à nos Recto-Verso n° 20 et 23, accessibles sur notre site internet.

² 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.

³ 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.

⁴ **A compter du 1^{er} janvier 2018, le taux de 50% de salariés exposés déclenchant l’obligation sera abaissé à 25% (D. 4163-1 CT).**

⁵ Article D.4163-3 CT : l’accord ou le plan d’action traite **(i) d’au moins l’un** (deux à partir du 01.01.18) **des thèmes suivants** : a) réduction des polyexpositions aux seuils et facteurs de pénibilité, b) adaptation et aménagement du poste de travail ; et **(ii) d’au moins deux des thèmes suivants** : a) amélioration des conditions de travail ; b) développement des compétences et des qualifications, c) aménagement des fins de carrière, d) maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Fiche 3 : Bloc n°3 – GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GPEC): obligation d’engager des négociations (art. L.2242-13 s. CT)

Effectifs et niveau d’appréciation : <i>entreprise ou groupe</i>	Incidence d’un accord de niveau supérieur		Nature de l’obligation	Périodicité		Sanctions
	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 DS¹	Ne permet pas de remplir l’obligation	Un accord de méthode de groupe et l’engagement de négociations au niveau du groupe, ou la conclusion d’un accord de groupe conforme, permet de remplir l’obligation sur les thèmes qu’ils traitent (L.2232-33 CT et L.2242-16 CT)	<p>Obligation d’engager une négociation, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l’entreprise et de leurs conséquences (art. L.2242-13 CT), sur les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ GPEC et mesures d’accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d’abondement au compte personnel de formation, de VAE, de bilan de compétences et d’accompagnement de la mobilité ▪ Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d’emplois concernés, les compétences et la qualification à acquérir pendant la période de validité de l’accord, les critères et modalités d’abondement par l’employeur au CPF ▪ Perspectives de recours par l’employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux contrats précaires ▪ Conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, leurs emplois et leurs compétences ▪ Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l’exercice de leurs fonctions. <p>Les négociations peuvent en outre porter sur les thèmes facultatifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les conditions de la mobilité professionnelle et géographique interne de l’art. L.2242-[17] CT² ▪ ceux énoncés à l’art. L.2242-15 CT³ ▪ le contrat de génération (art. L.2242-14 CT- cf. Fiche 3 a)⁴. <p>Obligation de réaliser un bilan à l’échéance de l’accord.</p> <p>Obligation de dépôt de l’accord (ou du PV de désaccord en cas d’échec des négociations).</p>	<p>Triennale ou Quinquennale au maximum <i>(selon la périodicité fixée par l’accord collectif majoritaire portant sur tout ou partie des thèmes ci-contre, sauf contrat de génération - cf. préambule)</i></p>	<p>Triennale</p>	<p>Sanctions pénales communes <i>(cf. préambule)</i></p>

¹ Le seuil d’effectif est apprécié (i) au niveau de l’entreprise, (ii) du groupe (au sens de la législation sur le Comité de groupe), ou (iii) du groupe de dimension communautaire (au sens de la législation sur le Comité d’entreprise européen disposant au moins d’un établissement ou d’une entreprise dont l’effectif est supérieur à 150 salariés en France) (art. L.2242-13 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 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 ou groupes d’au moins 300 salariés souhaitant négocier sur les conditions de la mobilité professionnelle et géographique interne doivent le faire dans le cadre de la négociation sur la GPEC. Les mesures négociées sont intégrées dans l’accord GPEC dans un chapitre spécifique, distinct des autres (art. L.2242-13 CT).

³ Selon l’article L.2242-15 CT, « la négociation prévue à l’article L.2242-13 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. »

⁴ Sous réserve d’être conforme aux dispositions des articles L.5121-6 et s. CT, l’accord conclu vaut accord sur le contrat de génération.

Fiche 3a : CONTRAT DE GENERATION : obligation d’être couvert par un accord collectif, ou à défaut, par un plan d’action unilatéral déclaré conforme par le Direccte (art. L.5121-6 s. et R.5121-26 s. CT)

Effectifs et niveau d’appréciation: <i>entreprise ou groupe</i> ¹	Incidence d’un accord collectif de niveau supérieur		Nature de l’obligation		Périodicité	Sanctions
	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 299³	Permet de remplir l’obligation si accord de branche étendu	Permet de remplir l’obligation (L.5121-11 CT)	<p>Obligation de réaliser un diagnostic concernant l’emploi des salariés âgés, puis d’engager une négociation en vue de conclure un accord collectif (art. L.5121-10 CT).</p> <p>Contenu de l’accord collectif fixé par les art. L.5121-10 et L.5121-11 CT.</p> <p>Obligation de dépôt de l’accord.</p> <p>Contrôle de conformité effectué par le Direccte⁴.</p>	<p>Primauté donnée à l’accord collectif en présence de DS: adoption possible d’un plan d’action, uniquement après échec des négociations attesté par un procès-verbal de désaccord⁵.</p> <p>Plan d’action précédé de la réalisation d’un diagnostic, adopté après avis du CE (ou à défaut des DP).</p> <p>Contenu du plan d’action fixé par l’art. L.5121-12 CT.</p> <p>Obligation de dépôt du plan d’action.</p> <p>Contrôle de conformité effectué par le Direccte⁴.</p>	<p>Selon la durée de l’accord ou du plan d’action (3 ans maximum)</p> <p>Consultation annuelle du CE (ou à défaut des DP) sur la mise en œuvre du plan d’action et la réalisation des objectifs chiffrés</p>	<p>Application d’une pénalité :</p> <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 Direccte⁶, • 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 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 CSS. <p>Cette pénalité est entrée en vigueur le 30.09.13 pour les entreprises (et EPIC) d’au moins 300 salariés et le 31.03.15 pour les entreprises entre 50 et 299 salariés⁷.</p> <p>Application d’une pénalité d’un montant de 1500€/mois entier de retard en cas d’absence de transmission annuelle du document d’évaluation pour les entreprises (ou EPIC) d’au moins 300 salariés.</p>
≥ 300⁸	Ne permet pas de remplir l’obligation et d’exonérer l’Ep de la pénalité		<p>Mêmes dispositions que pour les entreprises et groupes entre 50 et 299 salariés</p> <p>+ 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)</p>	<p>Mêmes dispositions que pour les entreprises et groupes entre 50 et 299 salariés</p> <p>+ 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)</p>		

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.5121-26 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 (portée 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 (L.5121-20 CT).

³ Possibilité de bénéficier de l’aide financière décrite ci-dessus (cf. note de bas de page 2) et obligation d’informer le CE (ou à défaut les DP) sur ces aides (L.5121-20 CT).

⁴ 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 conforme.

⁵ 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.

⁶ Pour les entreprises d’au moins 300 salariés, cette pénalité s’applique 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 d’avoir régularisé au terme du délai fixé par la mise en demeure du Direccte (entre 1 et 4 mois).

⁷ Le décret qui devait fixer les conditions de mise en œuvre de cette pénalité n’est toujours pas paru.

⁸ Sont également visés les EPIC d’au moins 300 salariés.