

## Points clés

- ❶ La convention de branche
- ❷ Périodicité et contenu des consultations et négociations obligatoires de branche
- ❸ Les négociations triennales de branche
- ❹ Périodicité et contenu des consultations et négociations obligatoires d'entreprise
- ❺ Une négociation particulière tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés

# Négociations collectives relatives à l'emploi et la formation professionnelle

## Périodicité et thèmes obligatoires

L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective impacte la négociation collective relative à l'emploi et la formation professionnelle.

Elle fixe des **thèmes** et **périodicités** de négociation et précise lesquelles peuvent être négociées **par les branches** et **par les entreprises**.

### À noter

Dans ces matières, la convention de branche **prévaut** sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, **sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes** – Article L2253-1.

## 1 La convention de branche

**Elle définit les conditions d'emploi et de travail des salariés et peut définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :**

- les **salaires** minima hiérarchiques ;
- les **classifications** ;
- la mutualisation des **fonds de financement du paritarisme** ;
- la mutualisation des **fonds de la formation professionnelle** ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures relatives à la **durée du travail**, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (**CDD**) et aux contrats de travail temporaire ;
- les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier (**CDIC**) ;
- l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la **période d'essai** ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises.

**Bon à savoir**

Pour les autres matières, c'est la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche qui prévaut (sans conditions) – Article L2253-3.

**Attention !**

Pour être étendus la convention de branche ou l'accord professionnel doivent **comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de – 50 salariés** ou justifier des motifs pour lesquels ils n'en comportent pas.

Elle peut stipuler que la convention d'entreprise conclue postérieurement ne peut comporter de stipulations différentes seulement si celle-ci assure des garanties au moins équivalentes pour les matières suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux **facteurs de risques professionnels** ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés** ;
- l'effectif à partir duquel les **délégués syndicaux** peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour **travaux dangereux ou insalubres**.

**À noter**

C'est la convention ou l'accord collectif de travail qui définit le calendrier des négociations – Article L2222-3.

**Attention !**

L'accord ne peut excéder **4 ans**.

La négociation sur les **salaires** a lieu **tous les ans** – Article L 2241-5, 6 et 7.

## 2 Périodicité et contenu des consultations et négociations obligatoires de branche

### Une négociation qui précise le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation

L'accord, à l'issue de la négociation précise :

- les **thèmes** des négociations ;
- la **périodicité** et le **contenu** de chacun des thèmes ;
- le **calendrier** et les **lieux de réunions** ;
- les **informations** que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

**Références juridiques**

Article L2241-8.

## 3 Les négociations triennales de branche

### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La négociation porte sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des **salariés à temps partiel**.

---

## Références juridiques

Article L2241-9.

---

## Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La négociation porte sur :

- les conditions de travail ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- la prise en compte de la pénibilité du travail.

La négociation **peut porter** sur :

- le contrat de génération.

Elle peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi CPNE au niveau de chaque branche, tout en veillant à la mixité des métiers.

---

## Références juridiques

Article L2241-10.

---

## Travailleurs handicapés

La négociation porte sur :

- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

## Références juridiques

Article L2241-11.

### Bon à savoir

Les classifications et l'épargne salariale font l'objet d'une **négociation quinquennale** et doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois. Articles L2241-12 et L2241.13.

## Formation professionnelle et apprentissage

La négociation porte sur :

- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise ;
- les abondements supplémentaires du compte personnel de formation (CPF) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- l'accès aux certifications ;
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction tuteur ou de maître d'apprentissage (en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 50 ans).

Concernant la **négociation relative à la VAE**, celle-ci porte plus particulièrement sur :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L6314-1 ;
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la VAE ;
- les modalités de prise en charge par les OPCA des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE.

**Bon à savoir**

Quelles entreprises sont concernées ? **Celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives** Art. L2242-4.

L'accord ne peut excéder **4 ans**.

Doivent être précisées lors de la 1ère réunion:

- le lieu et le calendrier de la ou des réunions ;
- les informations que l'employeur doit remettre aux délégués syndicaux et aux salariés délégués ainsi que la date de cette remise.

## 4 Périodicité et contenu des consultations et négociations obligatoires d'entreprise

### Une négociation qui précise le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation

L'accord, à l'issue de la négociation précise :

- les **thèmes** des négociations ;
- la **périodicité** et le **contenu** de chacun des thèmes ;
- le **calendrier** et les **lieux de réunions** ;
- les **informations** que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties ;

**Si un tel accord n'existe pas...**

Chaque année, l'employeur **engage une négociation** sur :

- la **rémunération**, le **temps de travail** et le **partage de la valeur ajoutée** de l'entreprise ;
- l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la qualité de la vie au travail.

Dans les **entreprises d'au moins 300 salariés** également sur :

- la gestion des emplois et des parcours professionnels.

**Important !**

Quelles sanctions pour l'employeur qui n'a pas rempli ses obligations ?

- une **pénalité** au moins équivalente à 10% des exonérations de cotisations sociales au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté voire 100% selon les cas art L2242-9.

**À noter**

Cette négociation donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeur Article L. 2242-10

## Rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Elle porte sur :

- les **salaires** effectifs ;
- la **durée** effective et l'**organisation du temps de travail**, notamment la mise en place du temps partiel ;
- l'**intéressement**, la **participation** et l'**épargne salariale**.

**Si l'entreprise n'a pas déjà négocié des accords, ou si la branche n'a pas négocié d'accords :**

- le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

### Bon à savoir

Une synthèse de ce plan d'action est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ou tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Elle est également publiée sur le site internet de l'entreprise.

### Important !

Quelles **sanctions** pour l'employeur d'au moins 50 salariés qui n'a pas rempli ses obligations ?  
Une **pénalité**, en cas d'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle ou à défaut, par un plan d'action qui est à la charge de l'employeur.

→ son montant est de maximum 1% des rémunérations et gains au sens du 1er alinéa de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

→ son montant est fixé par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi les motifs de sa défaillance quant au respect de ses obligations.

### À noter

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord article L2242-12.

La pénalité est reversée au fonds mentionné à l'article L135-1 du code de la sécurité sociale.

### Attention !

L'autorité administrative se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité d'un accord ou d'un plan d'action. Le silence gardé par l'autorité à l'issue d'un délai **fixé par décret en Conseil d'État** vaut rejet de la demande Article L2242-13.

## Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

Elle porte sur:

- l'**articulation** entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les **objectifs** et les **mesures** permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*notamment 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, notamment pour les temps partiels et la 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 professionnelles, aux conditions de travail et d'emploi et aux actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap*) ;
- les modalités de définition d'un **régime de prévoyance** et d'un **régime de remboursements** complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident (en cas d'absence de couverture via un accord de branche ou d'entreprise déjà existant) ;
- l'exercice du **droit d'expression directe et collective** des salariés notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

### A défaut d'accord...

L'employeur établit un **plan d'action annuel** destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. Il détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

### Droit à la déconnexion

A défaut d'accord, l'employeur élabore une **charte** (après avis du CE ou des DP) qui définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion. Il prévoit la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

**Bon à savoir**

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

## 5 Une négociation particulière tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés

### Gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers

Elle est abordée dans le cadre du fondement des orientations stratégiques de l'entreprise, de leurs conséquences et porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de GPEC ainsi que les **mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées**, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L2254-2 ;
- les **grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle** dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur au CPF ;
- 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 contrats à durée indéterminée ;
- 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 ;
- le **déroulement de carrière des salariés** exerçant des **responsabilités syndicales** et l'exercice de leurs fonctions.

**Cette négociation peut également porter sur :**

- la qualification des catégories d'**emplois menacés** par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les modalités de l'association des **entreprises sous-traitantes** au dispositif de GPEC de l'entreprise ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de **GPEC** mises en œuvre **à l'échelle des territoires** où elle est implantée.

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : [communication@fafiec.fr](mailto:communication@fafiec.fr)