

ISSN 1769 - 4000

N° 3 - SOCIAL n° 3

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 11 janvier 2018 – [Abonnez-vous](#)

## ORDONNANCES « MACRON » : PRÉCISIONS SUR LA PÉNALITÉ APPLICABLE EN L'ABSENCE DE NÉGOCIATION SUR LA RÉMUNÉRATION

### L'essentiel

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, **l'employeur doit engager au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur la rémunération** (*notamment les salaires effectifs*), le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. À défaut d'accord d'entreprise sur la périodicité et le contenu des négociations, la négociation sur la rémunération doit être engagée chaque année.

Le manquement à cette obligation est une pénalité dont les modalités de fixation viennent d'être définies par un décret du 15 décembre 2017.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)



## COMMENT LA PÉNALITÉ EST-ELLE FIXÉE ? \_\_\_\_\_

### Étape 1 : l'agent de contrôle de l'Inspection du travail constatant le manquement élabore un rapport.

Lorsqu'un agent de contrôle de l'Inspection du travail constate un manquement de l'employeur, il transmet un rapport au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (le Direccte).

### Étape 2 : l'employeur est informé de la pénalité qui peut lui être appliquée.

À compter de la date du constat du manquement, le Direccte **dispose de 4 mois** pour informer l'employeur du fait qu'il envisage de prononcer à son encontre la pénalité.

Cette information est effectuée **par tout moyen** permettant de conférer date certaine de sa réception par le destinataire.

À cette occasion il est également indiquer à l'employeur :

- **le taux maximal** de pénalité encouru pour chaque année où un manquement est constaté, dans la limite des 3 années consécutives (*cf. infra*) ;
- qu'il dispose d'un **délai de 2 mois pour présenter ses observations** et, le cas échéant, justifier des motifs de sa défaillance (*cf. infra*).

### Étape 3 : le Direccte prend attache auprès de l'URSSAF.

Parallèlement, le Direccte demande communication à l'URSSAF dont dépend l'employeur du montant des exonérations de cotisations sociales au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté.

Ces éléments lui sont adressés dans un délai de **2 mois**.

### Étape 4 : la pénalité est notifiée à l'employeur.

Le Direccte adresse à l'employeur, par tout moyen permettant de conférer date certaine de sa réception par le destinataire, une notification du montant de la pénalité qui lui est appliqué, dans un délai de **2 mois** à compter de l'expiration du délai laissé à l'employeur pour présenter ses observations et justifier des motifs de sa défaillance (*cf. infra*).

**Une copie** de cette notification est adressée à l'URSSAF dont dépend l'employeur.

## COMMENT LE MONTANT DE LA PÉNALITÉ EST-IL DÉTERMINÉ ?

Pour déterminer le montant de la pénalité, le Direccte tient compte :

- des **efforts réalisés** par l'employeur pour engager des négociations sur les salaires effectifs dans les conditions légales en vigueur ;
- de sa **bonne foi** ;
- des **motifs de défaillance** qu'il a justifiés parmi lesquels sont notamment pris en compte :
  - la **survenance de difficultés économiques** de l'entreprise ;
  - les **restructurations ou fusions en cours** ;
  - l'existence d'une **procédure collective en cours**.

L'employeur dispose d'un délai de **2 mois** à compter de l'information par le Direccte de son intention de prononcer la pénalité, **pour présenter ses observations et justifier, le cas échéant, des motifs de sa défaillance** (cf. *supra*) ; étant précisé qu'il peut demander à être entendu.

## COMMENT L'EMPLOYEUR PAIE-T-IL CETTE PÉNALITÉ ? \_\_\_\_\_

La pénalité est déclarée et versée par l'employeur à l'URSSAF du régime dont il dépend à la première date d'échéance des cotisations et contributions sociales dont il est redevable auprès de cet organisme intervenant à l'issue d'un délai de **2 mois** suivant la notification.

## RAPPEL : QUEL EST LE MONTANT MAXIMUM DE LA PÉNALITÉ ? \_\_\_\_\_

Si aucun manquement relatif à cette obligation n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des **6 années civiles précédentes**, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à **10 %** des exonérations de cotisations sociales au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période **ne pouvant excéder 3 années consécutives** à compter de l'année précédant le contrôle.

En revanche, si au moins un manquement a été constaté au cours de cette même période, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à **100 %** des exonérations de cotisations sociales au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période **ne pouvant excéder 3 années consécutives** comprenant l'année du contrôle.

## DEPUIS QUAND CES DISPOSITIONS SONT-ELLES APPLICABLES ? \_\_\_\_\_

Ces dispositions sont applicables **aux manquements constatés au titre de l'année 2016 et des années suivantes**.

À titre transitoire, pour calculer le plafond des pénalités prononcées sur la base des constats réalisés au titre des années 2016 à 2021, sont pris en compte le cas échéant les contrôles réalisés entre 2010 et 2016 par les URSSAF. À cette fin, le Direccte recueille auprès de l'organisme de recouvrement compétent les éléments nécessaires.

## TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017 portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective (NOR : MTRT1731812D).