

Résumé de l'ouvrage : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est un enjeu historique. En effet, il fait l'objet de toutes les attentions depuis 40 ans et le principe d'égalité professionnelle entre femmes et hommes est inscrit dans la loi depuis 1972.

Offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière suppose de développer une réelle égalité des chances et de traitement en matière :

- ⇒ D'orientation
- ⇒ De formation
- ⇒ De recrutement
- ⇒ De conditions de travail
- ⇒ De déroulement de carrière
- ⇒ De promotion
- ⇒ De rémunération (élément essentiel à la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois, indispensable au développement économique de notre société et essentiel pour la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail)

Tout cela implique de lutter contre les discriminations directes et indirectes

Les partenaires sociaux savent qu'ils doivent poursuivre les efforts qu'ils ont engagés depuis longtemps en la matière. Ils ont un rôle essentiel à jouer et c'est la raison pour laquelle a été inscrite à l'agenda social 2011 l'ouverture d'une délibération sur la qualité de vie au travail abordant notamment les questions de *conciliations de la vie professionnelle et de la vie personnelle*, les *conditions de travail* et *l'égalité femme/homme*.

Nous sommes sur la bonne voie :

- ⇒ La plupart des grandes branches sont couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle
- ⇒ Au niveau des entreprises, plus de 200 accords ont abordé la question de l'égalité professionnelle hommes/femmes en 2010
- ⇒ **La loi n°2011-103 du 27/01/2011**
Relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle instaure un *quota de 40% de femmes (ou d'hommes) au sein des conseils d'administration ou de surveillance dans certaines sociétés*, et ce dans un délai de 6 ans.
- ⇒ **Le principe d'interdiction des discriminations en raison du sexe**
S'applique en matière d'embauche, d'accès à un stage ou à une période de formation, de même que l'interdiction de sanction, de licenciement ou de toute mesure discriminatoire en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions, d'actions, de

reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat (Il en est de même pour les mœurs, l'orientation sexuelle et la situation de famille)

⇒ **La négociation obligatoire d'entreprise**

Annuelle et triennale, portant sur la durée du travail, le régime prévoyance maladie, l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et les travailleurs handicapés, doivent intégrer des objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

La négociation annuelle obligatoire porte sur 2 thèmes spécifiquement liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes (article L.2242-7 du Code du travail)
 - L'autre (article L.2242-5 du Code du travail) s'appuie sur les indicateurs présents dans les rapports obligatoires (rapport sur la situation économique pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes (entreprises de 300 salariés et plus) et doit porter sur les objectifs d'égalité entre hommes et femmes en termes de conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi des salariés en temps partiel, l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.
- ⇒ Les entreprises sont tenues de présenter chaque année au comité d'entreprise (CE) un rapport portant sur la situation comparée des femmes et des hommes. Ce rapport est soumis à la consultation du CE ou à défaut des délégués du personnel (DP) dans un délai de 15 jours suivant la réunion et doit être mis à la disposition de l'inspection du travail.
- *Entreprises de moins de 300 salariés* : rapport unique
 - *Entreprises de 300 salariés et plus* : Rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.
- ⇒ Certains articles du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle doivent être affichés sur les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche.



Ces dispositions sont applicables à tous les employeurs d'au moins 50 salariés qu'ils soient de droit privé, établissements publics à caractère industriel et commercial, établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

L'ouvrage « **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes** » s'intéresse plus particulièrement à la nouvelle obligation résultant de l'article **99 du Code du travail** portant sur la réforme des retraites. Cette obligation vise à impulser un nouvel élan à la mixité dans l'entreprise en prévoyant l'obligation de conclure un accord d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action comportant des objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés, sous peine de devoir payer une

pénalité financière (**article 99 de la loi n°2010-1330 du 9/11/2010**). Cette loi oblige les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés à être couvertes :

- par un accord portant sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (**article L.2242-5** du Code du travail)
- ou à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes si l'effectif de l'entreprise est de 300 salariés et plus / ou le rapport unique (si effectif inférieur à 300 salariés)



Si ce n'est pas le cas, elles font l'objet d'un contrôle de l'inspecteur du travail et doivent s'acquitter d'une pénalité financière spécifique qui est fixée au maximum à 1% des rémunérations et gains versés aux salariés, pour chaque mois civil entier à compter du terme de la mise en demeure de 6 mois de l'inspection du travail

Nombreuses entreprises ont déjà transformé la contrainte légale en matière d'égalité en levier de performance de leur activité et de leur développement.

Les différentes étapes de la mise en œuvre de l'obligation :

4 étapes incontournables :

→ Le diagnostic

L'employeur doit utiliser les données à sa disposition et se poser les bonnes questions telles que :

- Y a-t'il un écart entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, sur certains postes, ou pour certaines catégories professionnelles ?
- Y a-t'il un écart de rémunération entre les femmes et les hommes ?
- Y a-t'il un écart entre le nombre de promotions féminine et masculine ? etc.

L'analyse des indicateurs contenus dans ce rapport obligatoire permet d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière :

- d'embauche
- de formation
- de promotion professionnelle
- de qualification
- de classification
- de conditions de travail
- de rémunération effective
- et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Les 2 ou 3 domaines d'action devant figurer dans l'accord ou le plan d'action devront être choisis parmi les items ci-dessus.

Les entreprises pourront également utiliser les données disponibles au niveau de la branche professionnelle en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes afin d'apprécier leur situation au regard de ces données et construire des axes de progrès réalistes et atteignables.

→ La conclusion d'un accord collectif ou d'un accord d'entreprise

Afin d'être exonérée de la pénalité financière, l'entreprise doit conclure un accord collectif ou un accord d'entreprise

1. L'accord collectif (article L.2242-5 du Code du travail)

Il porte sur les objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre et doit comporter un certain nombre de dispositions obligatoires prévues à l'**article R.2242-2** du Code du travail.

Les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés feront l'objet d'une déclinaison annuelle et seront intégrées dans le rapport unique (*entreprise de 50 à moins de 300 salariés*) ou dans le RSC (*entreprises de 300 salariés et plus*) de l'année suivante.

Cette négociation a lieu au niveau de l'entreprise, mais quand celle-ci comporte plusieurs établissements, l'employeur peut engager la négociation par établissement dès lors que chacun d'eux dispose d'un délégué syndical et qu'aucun des syndicats représentatifs dans l'établissement ou le groupe d'établissements ne s'y oppose.

Durée de l'accord collectif : La conclusion de cet accord qu'il soit conclu pour une durée déterminée supérieure à 3 ans ou indéterminée exonère l'employeur de la pénalité financière pour une durée maximum de 3 ans.

2. L'accord d'entreprise (article R.2242-2 du Code du travail)

Pour exonérer l'entreprise de la pénalité financière, l'accord d'entreprise doit comporter les dispositions suivantes :

- ⇒ Le choix de 2 ou 3 domaines d'action
- ⇒ Le ou les objectifs de progression
- ⇒ La ou les actions retenues permettant d'atteindre les objectifs de progression
- ⇒ Les indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi et l'évaluation des objectifs et des actions



Avant la signature de l'accord, les entreprises doivent consulter le comité d'entreprise (CE) ou à défaut, les délégués du personnel.



L'inspection du travail n'exercera son contrôle que sur la conformité de l'accord ou du plan d'actions aux dispositions légales et réglementaires. Selon l'administration, le contrôle ne portera ni sur l'appréciation des domaines retenus, ni sur la pertinence des objectifs et des actions retenus, ni encore sur leurs résultats au regard de ces objectifs.

→ L'élaboration d'un plan d'action

Dans la mesure où la nouvelle obligation s'inscrit dans le cadre d'une obligation annuelle de négociation, il convient de privilégier cette façon de faire. Cependant, du point de vue de la pénalité financière et à défaut d'accord collectif, l'employeur peut s'exonérer de celle-ci en établissant un plan d'action, qui devra comporter les mêmes dispositions obligatoires que l'accord d'entreprise.

Le plan d'action est un acte unilatéral de l'employeur.

Ce plan d'action doit être intégré :

- Dans le rapport unique (entreprises de 50 à moins de 300 salariés)
- Ou dans le RSC (entreprises de 300 salariés et plus)

Ces rapports sont soumis pour consultation au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Durée du plan d'action : Durée maximum d'un an, il ne peut être reconduit tacitement. En conséquence, il n'exonère l'entreprise de la pénalité financière que pour une durée d'un an.

Pour exonérer l'entreprise de la pénalité financière, le plan d'action doit comporter les dispositions suivantes :

- ⇒ Le choix de 2 ou 3 domaines d'action
- ⇒ Le ou les objectifs de progression
- ⇒ La ou les actions retenues permettant d'atteindre les objectifs de progression
- ⇒ Les indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi et l'évaluation des objectifs et des actions

→ Intégration des dispositions obligatoires dans le RSC ou dans le rapport unique

Les entreprises disposant d'un comité d'entreprise (CE) sont tenues, chaque année, de lui transmettre des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Depuis le 1^{er} Janvier 2012, les entreprises doivent intégrer les dispositions obligatoires contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et conformes aux exigences légales dans le RSC ou le rapport unique (selon la taille de l'entreprise). Elles doivent également préciser les mesures prises dans l'année écoulée, l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs et les objectifs pour l'année à venir, un échéancier et une évaluation de leur coût.

Ces rapports obligatoires sont soumis à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise :

- Le rapport unique (entreprises de moins de 300 salariés), accompagné de l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, **doit être tenu à disposition de l'inspection du travail dans les 15 jours suivants la réunion.**
- Le RSC (entreprises de 300 salariés et plus) doit être transmis à l'inspection du travail dans les 15 jours suivant la réunion, avec l'avis du comité (ou du comité d'établissement en cas de pluralité d'établissement), ou à défaut, des délégués du personnel.

En plus des mentions devant précédemment y figurer, l'employeur doit désormais mentionner :

- Les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle.
- L'évaluation du niveau de réalisation des objectifs et des actions sur la base des indicateurs retenus et explications sur les actions prévues non réalisées.
- Le détail des dispositions obligatoires de l'accord ou du plan d'action.

Mise en demeure :

L'inspecteur ou le contrôleur du travail vérifie, à l'occasion d'un contrôle réalisé dans l'entreprise, que :

- L'entreprise est couverte par un accord collectif ou par un plan d'action
- Et que l'accord ou le plan d'action comporte toutes les exigences posées par l'article R.2242-2 du Code du travail, c'est-à-dire :
 - ⇒ La mention des deux ou trois domaines d'action retenus selon la taille de l'entreprise
 - ⇒ La définition des objectifs de progression par domaine d'action
 - ⇒ Les mesures et les actions permettant d'atteindre ces objectifs
 - ⇒ Les indicateurs chiffrés accompagnant les objectifs de progression et les mesures ou actions

Si certains des éléments ci-dessus sont absents ou mal renseignés, l'accord ou le plan d'action ne sera pas jugé conforme.

En cas de carence constatée, l'inspecteur du travail met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception de remédier à cette situation, et ce dans un délai de 6 mois.

A compter de la mise en demeure de l'inspecteur du travail, l'employeur dispose d'un délai de 6 mois pour lui communiquer par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'accord ou le plan d'action mis en place ou modifié.

S'il n'est pas en mesure de le faire dans ce délai, l'employeur doit justifier les motifs de sa défaillance en adressant une demande de prise en compte de ces éléments à l'inspecteur du travail.

Au terme du délai des 6 mois à compter de la mise en demeure, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) décide s'il y a lieu ou non d'appliquer une pénalité financière.

Dans un délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la période de 6 mois de la mise en demeure, le DIRECCTE adresse à l'employeur une notification motivée du taux de pénalité retenu, en lui demandant de lui communiquer dans le délai d'un mois le montant des rémunérations et gains servant de base au calcul de la pénalité.

La pénalité doit être versée pour chaque mois civil entier :

- A compter du terme de la mise en demeure (c'est-à-dire à l'issue de la période de 6 mois de mise en demeure)
- Et jusqu'à la réception de l'accord ou du plan d'action par l'inspection du travail.

Schéma général de mise en œuvre du nouveau dispositif en matière d'égalité professionnelle

Calcul de l'effectif de l'entreprise
selon les modalités définies aux articles L.1111-2 et L.1111-3 du Code du travail

Effectif de l'entreprise inférieur à 50 salariés => Non soumise à la pénalité

Effectif de l'entreprise égal ou supérieur à 50 salariés :

⇒ Soumis à la pénalité sauf si elle est couverte par un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité hommes/femmes

1^{ère} étape Réalisation d'un diagnostic (état des lieux) basé sur l'analyse des indicateurs contenus dans :

Entreprise de 50 à moins de 300 salariés
=> *Rapport unique*

Entreprise de 300 salariés et + => *Rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes*

2^{ème} étape Conclusion d'un accord collectif ou, à défaut, élaboration d'un plan d'action comportant :

Entreprise de 50 à – de 300 salariés :
2 domaines d'action minimum (article L.2323-47 du Code du travail)
-Au moins 1 objectif de progression pour chacun des 2 domaines
-Les actions permettant de les atteindre
-Les indicateurs chiffrés portant sur les objectifs de progression et les actions

Entreprise de 300 salariés et + :
3 domaines d'action minimum (article L.2323-57 du Code du travail)
-Au moins 1 objectif de progression pour chacun des 3 domaines
-Les actions permettant de les atteindre
-Des indicateurs chiffrés portant sur les objectifs de progression et les actions

3^{ème} étape Intégration des dispositions obligatoires prévues ci-dessus :

Entreprise de 50 à – de 300 salariés => Dans le rapport unique

Entreprise de 300 salariés et + => *Rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes*

4^{ème} étape Elaboration d'une synthèse du plan d'action et publicité de ce dernier