

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 2 août 2018

38

Fiche pratique

Égalité professionnelle femmes-hommes

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



AVANT-PROPOS

La présente fiche a pour but de présenter les dispositions qui apportent des changements de fond en matière de négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui sont issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Cette dernière a profondément modifié les règles régissant l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

Ainsi, sont développées dans la présente fiche :

- les règles sur la négociation collective de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les règles sur la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les règles qui régissent l'articulation des accords collectifs de branche et des accords collectifs d'entreprise pour la thématique de l'égalité professionnelle.

NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

À quelle fréquence les partenaires sociaux de la branche doivent-ils négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

La périodicité de la négociation collective de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être négociée et faire l'objet d'un accord.

La durée de cet accord ne peut excéder quatre ans.

Périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle en présence d'un accord de méthode ¹

Les organisations syndicales et patronales liées par une convention collective de branche, ou à défaut par des accords professionnels, peuvent, à la demande de l'une d'entre elles, engager des négociations afin de fixer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré.

Le cas échéant, l'accord conclu à l'issue de cette négociation devra préciser :

- les thèmes des négociations et leur périodicité ;
- le contenu de chacun des thèmes ;
- le calendrier et les lieux des 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.

ATTENTION

Dans le cas où un accord serait conclu en vue d'organiser la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que cette négociation doit s'ouvrir au moins une fois tous les quatre ans.

LE PLUS SYNDICAL

Dans le cas où un accord serait conclu en vue d'organiser la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous vous conseillons de prévoir une périodicité plus courte.

¹ Article L. 2241-1, alinéa 2, article L. 2241-4, article L. 2241-5 et article L. 2241-6 du Code du travail.

Périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence d'accord de méthode ²

En l'absence d'accord collectif, les partenaires sociaux ont l'obligation de se réunir tous les trois ans pour négocier sur l'égalité professionnelle.

Quel est le contenu de la négociation collective de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Contenu de la négociation en présence d'un accord de méthode ³

La loi prévoit que la négociation porte :

- sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les partenaires sociaux de la branche peuvent désormais négocier une sorte « d'accord de méthode » dans lequel peut être précisé, outre la périodicité, le contenu de chaque thème de négociation obligatoire au niveau de la branche, dont fait partie le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LE PLUS SYNDICAL

Dans le cas où un accord collectif serait conclu en vue d'organiser la négociation sur l'égalité professionnelle, nous vous conseillons de prévoir dans l'accord, au-delà de la périodicité obligatoire, un contenu plus étoffé de ce thème de négociation.

Par exemple : modalités d'élaboration du rapport de situation comparée, indicateurs pertinents, conditions d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, la question du temps partiel, classifications, articulation entre vie privée et vie professionnelle...

Contenu de la négociation en l'absence d'accord de méthode ⁴

En l'absence d'accord, la négociation porte sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

En outre, la négociation porte également 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.

Pour ces deux domaines, la négociation se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes. Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité.

² Article L. 2241-11 du Code du travail.

³ Article L. 2241-1, article L. 2241-4, article L. 2241-5 du Code du travail.

⁴ Article L. 2241-11 du Code du travail.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

À quelle fréquence l'employeur doit-il engager des négociations dans l'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

La périodicité de la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être négocié et faire l'objet d'un accord. La durée de cet accord ne peut excéder quatre ans.

Périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle en présence d'un accord de méthode ⁵

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales de syndicats représentatifs, l'employeur ou une organisation syndicale représentative peuvent solliciter l'ouverture d'une négociation afin de préciser le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

Le cas échéant, l'accord conclu à l'issue de cette négociation devra préciser :

- les thèmes des négociations et leur périodicité ;
- le contenu de chacun des thèmes ;
- le calendrier et les lieux des 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.

ATTENTION

Dans le cas où un accord serait conclu en vue d'organiser la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que cette négociation doit s'ouvrir au moins une fois tous les quatre ans.

Périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence d'accord de méthode ⁶

En l'absence d'accord collectif, l'employeur doit engager chaque année, dans l'entreprise, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

⁵ Article L. 2242-1, L. 2242-10, L. 2242-11 du Code du travail.

⁶ Article L. 2242-13, alinéa 2 du Code du travail.

Quel est le contenu de la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle en présence d'un accord de méthode ⁷

Outre la périodicité, il est également possible de déterminer par accord le contenu de la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi fixe toutefois un contenu impératif.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans les domaines d'actions suivants :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- sécurité et santé au travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord doit prévoir des mesures sur au moins trois de ces domaines d'actions.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'accord doit prévoir des mesures sur au moins quatre de ces domaines d'actions.

Les objectifs et les actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif.

⁷ Articles L. 2242-1 et R. 2242-2 du Code du travail ; Article L. 2312-36 du Code du travail.

Contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence d'accord de méthode⁸ :

La loi fixe un contenu supplétif de la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui s'applique en l'absence d'accord collectif.

Cette négociation aborde les thématiques suivantes :

- 1- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- 2- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de :
 - suppression des écarts de rémunération ;
 - accès à l'emploi ;
 - formation professionnelle ;
 - déroulement de carrière et de promotion professionnelle ;
 - conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ;
 - mixité des emplois.
- 3- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- 4- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 5- 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, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;
- 6- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- 7- 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, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

⁸ Article L. 2242-17 du Code du travail ; article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale.

En cas d'échec de la négociation, quel est le contenu du plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ⁹ ?

À défaut d'accord collectif conclu à l'issue de la négociation, **l'employeur doit établir unilatéralement un plan d'action annuel** destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action doit d'abord évaluer les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée. Fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, le plan d'action doit fixer des objectifs de progression pour l'année à venir et définir les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre, dans les domaines d'actions suivants :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- sécurité et santé au travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le plan d'action doit prévoir des mesures sur au moins trois de ces domaines d'actions.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le plan d'action doit prévoir des mesures sur au moins quatre de ces domaines d'actions.

Le coût de ces actions devra également être évalué dans le plan.

⁹ Article L. 2242-3 du Code du travail ; articles R. 2242-2, R. 2242-2-1, R. 2242-2-2 du Code du travail.

Quelle est la sanction en l'absence d'accord collectif et/ou de plan d'action ¹⁰ ?

Lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, par un plan d'action, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur.

Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % des gains et rémunérations soumis aux cotisations de Sécurité sociale qui ont été versés pendant les périodes au cours desquelles l'entreprise n'était pas couverte par l'accord ou le plan d'action. Le montant est fixé par l'autorité administrative en fonction :

- des efforts constatés dans l'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle (attitude de l'employeur au regard des rappels de l'administration, actions concrètes mises en oeuvre, diligence des réponses apportées) ;
- des motifs de la défaillance de l'entreprise (survenance de difficultés économiques, restructurations ou fusions en cours, procédure collective en cours, franchissement du seuil de 50 salariés au cours des 12 mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure).

EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, L'ACCORD DE BRANCHE PRIME-T-IL SUR L'ACCORD D'ENTREPRISE ¹¹ ?

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contenues dans les accords collectifs de branche ou les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, priment sur les accords d'entreprises.

En effet, la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figure dans la liste des domaines pour lesquels la loi impose le respect des garanties prévues par l'accord de branche.

¹⁰ Article L. 2242-8 du Code du travail ; articles R. 2242-3, R. 2242-4, R. 2242-5, R. 2242-6 du Code du travail.

¹¹ Article L. 2253-1 du Code du travail. Voir aussi Fiche pratique 19 sur « *La hiérarchie des normes entre les accords collectifs de différents niveaux* ».