

## Égalité professionnelle Précisions sur la pénalité financière

En application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de négocier ou d'établir un plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 (Cf Informations Mensuelles – Sept. 2011) apportait des précisions sur cette nouvelle obligation et fixait le contenu des accords et plans d'actions. Une circulaire du 28 octobre 2011 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé et celui des Solidarités et de la Cohésion sociale précise le champ et les conditions d'application de la pénalité financière.

Si toutes les entreprises de 50 salariés et plus sont concernées par la pénalité de 1 %, y compris celles qui sont dépourvues d'institutions représentatives du personnel, cette circulaire précise ce qu'il convient d'entendre par entreprise. Les employeurs de droit privé sont notamment visés. Elle rappelle également que le calcul des seuils des effectifs de

l'entreprise s'effectue conformément au droit commun (C. trav., art. L. 1111-2 et L. 1111-3), en soulignant la particularité pour les entreprises de travail temporaire (C. trav., art. L. 1251-54).

Elle réaffirme que le dispositif de pénalité entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012, en précisant toutefois que, pour les entreprises couvertes, à la date du 10 novembre 2010, par un accord conclu sur le fondement de l'article L. 2245-5 du Code du travail (concernant la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle), la pénalité n'entre en vigueur qu'à l'échéance de l'accord, indépendamment de son contenu et, au plus tard, dans un délai de trois ans après la conclusion de celui-ci.

En d'autres termes, dans le cadre de la négociation obligatoire (annuelle ou triennale) portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un Service qui aurait conclu un accord en la matière à la date du 10 novembre 2010 ne serait concerné par

le dispositif de pénalité qu'à l'échéance de son accord collectif et au plus tard dans un délai de trois ans après sa conclusion. En dehors de cette hypothèse, il revient donc à l'employeur d'engager la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise. La circulaire ajoute que l'existence d'un accord de branche traitant de ce thème n'a pas pour effet d'exonérer l'entreprise de la pénalité.

Elle rappelle, par ailleurs, que conformément aux dispositions législatives, lorsque la négociation n'aboutit pas à la conclusion d'un ac-

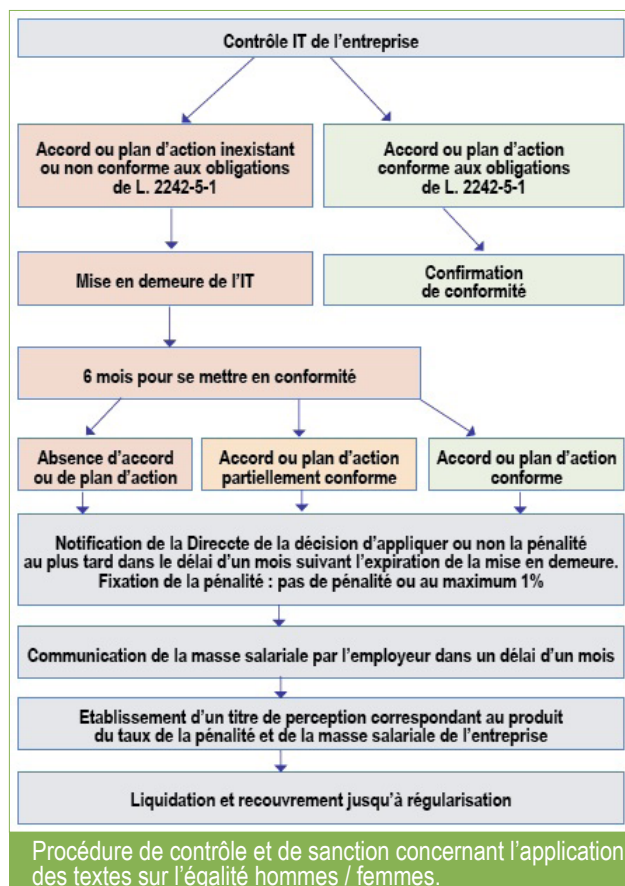
cord par les partenaires sociaux, l'employeur est tenu d'élaborer un plan d'action et de l'intégrer au rapport unique (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou de situation comparée (pour les entreprises d'au moins 300 salariés). En tout état de cause, ces rapports doivent être soumis au Comité d'entreprise.

### Un contrôle opéré par l'inspecteur du travail

En outre, la circulaire apporte des détails sur le contrôle opéré par l'inspecteur ou le contrôleur du travail. Elle propose, dans son annexe II, un schéma récapitulatif de la procédure. En résumé, sur ce dernier point, on retiendra qu'en l'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action conforme aux exigences légales et réglementaires, l'inspecteur ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de combler sa carence dans un délai de six mois. Il liste les manquements relevés et fixe la date d'échéance. Au cours de ces six mois, si "l'inspecteur ou le contrôleur estime, à la lumière des documents transmis, que l'employeur n'a pas régularisé entièrement sa situation, il l'invite, dans les formes les plus adéquates" à y remédier. Cette invitation n'ouvre pas un nouveau délai de six mois. A sa demande, l'employeur peut être entendu.

À l'issue du délai de six mois, l'inspecteur ou le contrôleur du travail informe le Direccte de ses conclusions quant à la situation de l'entreprise. Il lui appartient de décider d'appliquer ou non la pénalité. La circulaire précise qu'il ne peut pas déléguer son pouvoir d'appréciation et de notification.

En cas de sanction, la pénalité n'est pas rétroactive : elle ne s'applique qu'à compter de la décision de notification du taux à l'employeur et prend la forme d'une astreinte due par l'entreprise, tant qu'elle n'a pas régularisé sa situation. Son montant est calculé sur la base du montant de la masse salariale versée pour chaque mois civil entier, à compter du terme de la mise en demeure. Ce calcul suppose, en amont, que l'employeur communique la masse salariale au Direccte dans le délai d'un mois suivant la notification du taux de la pénalité. A défaut de transmission de ces éléments par l'employeur et à titre provisionnel, la pénalité est calculée sur la base de 2 fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois civil entier, à compter du terme de la mise en demeure.





## Égalité professionnelle et rapport de situation comparée

Extrait de la circulaire DGT/DGCS du 28 octobre 2011.

Depuis 1983, les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont tenues de lui transmettre, chaque année, des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Cette information se fait dans le cadre du rapport de situation comparée (RSC) prévu à l'article L. 2323-57 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés et, pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, dans le cadre du rapport sur la situation économique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-47).

Le RSC est soumis chaque année, pour avis, au comité d'entreprise, éventuellement par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle créée au sein des comités des entreprises d'au moins 200 salariés. Les délégués syndicaux en sont également destinataires. Le comité peut demander la réalisation de certaines actions et doit être informé l'année suivante des motifs expliquant leur inexécution. Par ailleurs, au sein des entreprises de 300 salariés et plus, l'inspecteur du travail est destinataire du rapport et de l'avis motivé du CE dans les 15 jours suivants la consultation (C. trav., art. L. 2323-58). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée, accompagné de l'avis du CE, est tenu à la disposition de l'inspection du travail (C. trav., art. L. 2323-47).

La sanction encourue pour non-consultation des institutions représentatives du personnel est le délit d'entrave en fonctionnement des IRP, soit un an d'emprisonnement et une peine de 3750 euros d'amende.

Le RSC 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 (C. trav., art. L. 2323-57). Le RSC doit comprendre des indicateurs définis par l'article R. 2323-12 du Code du travail.

Le décret n° 2008-838 du 22 août 2008 a modifié les indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée afin de faciliter sa production et son utilisation et d'aider à l'élaboration de plans d'action. Il reprend ainsi des indicateurs existants dans le bilan social établi par les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que des données présentes dans d'autres documents de l'entreprise tels que la déclaration annuelle des données sociales.

Le décret n° 2001-822 du 7 juillet 2001 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a ajouté la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale aux thèmes du rapport sur la situation économique de l'entreprise. Il précise, en outre, le contenu du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle que les entreprises devront arrêter ainsi que les éléments de ce plan à faire figurer dans la synthèse que l'entreprise devra rendre publique.

Des outils d'accompagnement sont accessibles sur le site <http://www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femme-egalite,772/> (rubrique fiches pratiques).

En tout état de cause, au regard des différentes dispositions existantes, dès lors que l'employeur rentre dans le champ d'application rappelé par la circulaire, il est tenu d'ouvrir les négociations sur l'égalité professionnelle. Et, on ne saurait affirmer qu'un constat, établi par les partenaires sociaux au terme de la négociation, consistant à indiquer, par exemple, que le Service n'a aucune mesure à prendre en matière d'égalité professionnelle, du fait notamment de la surreprésentation des femmes, permettrait à l'employeur de ne pas élaborer de plan d'action.

Dans une telle situation, la question se pose de savoir si l'employeur pourrait mettre en œuvre des mesures en faveur des hommes. Si, juridiquement, aucun élément ne permet de répondre par l'affirmative, on soulignera néanmoins que le site du ministère du Travail [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr) l'envisage. En effet, parmi les exemples de bonnes pratiques en vue de favoriser l'égalité professionnelle, on peut y lire les points suivants :

- favoriser l'égalité professionnelle par le recrutement : "le recrutement au sein de l'entreprise doit, à profil équivalent,

*favoriser la mixité. Il est demandé (...) de présenter parmi les candidats, à profil équivalent, une part significative de femmes (pour les emplois fortement masculinisés) ou d'hommes (pour les emplois fortement féminisés), selon la compétence requise (...). En fonction de leur propre pyramide des âges, les entreprises s'engagent à fixer des objectifs annuels ou pluriannuels de rééquilibrage des recrutements. Les acteurs du recrutement sont sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité afin de développer la mixité à tous les niveaux. Un effort particulier est fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par des hommes mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Il en va de même pour les postes traditionnellement occupés par des femmes (...)" ;*

- favoriser l'égalité professionnelle par la promotion : "sur la base de la réalisation d'un diagnostic des ralentissements de carrière pouvant concerner les femmes, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permet-

*tant d'accéder à des responsabilités (...). Les entreprises veillent à ce que le nombre d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs".*

En fine, on retiendra que la composition des effectifs (majorité de femmes) dans les SSTI ne semble pas dispenser les employeurs de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action sur l'égalité professionnelle. (Circ. DGT/GGCS 28/10/2011)



### Ce qu'il faut retenir

- La négociation sur l'égalité professionnelle est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés.
- Les entreprises doivent être couvertes soit par un accord collectif d'entreprise, soit par un plan d'action.
- La composition des effectifs (majorité de femmes) dans les SSTI ne dispense pas, a priori, les employeurs de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action sur l'égalité professionnelle.