

PARUTION DU DÉCRET RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

*Pour mémoire, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a institué **une pénalité financière (maximum 1%)** à la charge des entreprises **d'au moins 50 salariés** qui ne seraient pas couvertes, au 1er janvier 2012, par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action défini dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ou dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise.*

Le 7 juillet 2011, le décret relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été publié. Il fixe le contenu de l'accord ou plan d'action et précise les conditions d'application de la pénalité.

1 - Contenu de l'accord ou plan d'action :

Une entreprise de moins de 300 salariés devra aborder aux moins deux domaines d'action et une entreprise de 300 salariés et plus devra en aborder au moins trois. Chacun des domaines d'action retenus devra comporter des objectifs de progression ainsi que des actions permettant de les atteindre. Ces objectifs et actions devront être assortis d'indicateurs chiffrés.

Les entreprises devront choisir parmi les domaines d'action suivant:

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

2 - Contrôle des accords et plans d'action:

Le contrôle de l'assujettissement à la pénalité se fera «au fil de l'eau» par l'inspection du travail. Lorsqu'elle constatera une défaillance de l'entreprise, cette dernière disposera de 6 mois pour remédier à cette situation.

3-Pénalité

Une pénalité sera due par l'entreprise dès lors qu'elle ne respectera pas ses obligations à compter du terme de la mise en demeure (à savoir à l'issue du délai de 6 mois susvisé).

Le montant de cette pénalité s'élève au maximum à 1% de la masse salariale.

4 – Précisions sur les rapports à remettre au Comité d'entreprise :

Pour mémoire, chaque année, les entreprises sont tenues de communiquer au Comité d'entreprise des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Ces informations sont contenues :

- soit, s'agissant des entreprises d'au moins 300 salariés, dans un rapport spécifique à ce sujet.
- Soit, s'agissant des entreprises de moins de 300 salariés, dans le rapport annuel sur la situation économique.

Le décret n°2011-822 prévoit que ces rapports devront également intégrer le plan d'action traitant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en précisant :

- les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle - le bilan des actions de l'année écoulée, et le cas échéant de l'année précédente - l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus - les explications sur les actions prévues non réalisées ;
- les objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés - la définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre - l'évaluation de leur coût - l'échéancier des mesures prévues.

5-Synthèse et publicité :

Ce décret prévoit enfin le contenu de la synthèse du plan d'action défini dans chacun de ces rapports. Ainsi, cette synthèse devra à minima contenir des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ou au salaire moyen,
- à la durée moyenne entre deux promotions,
- à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

Cette synthèse devra également comprendre les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés.