TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Egalité professionnelle

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES

Circulaire DGT n° 01-2013 du 18 janvier 2013 relative aux modalités d'application des mesures législatives et réglementaires intervenues à l'automne 2012 afin de renforcer l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

NOR : *ETST1302066C*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Résumé : la présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application des mesures législatives et réglementaires intervenues à l'automne 2012 afin de renforcer l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Mots clés : égalité professionnelle – égalité salariale – plan d'action – accord collectif – sanction.

Références :

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, et notamment l'article 6 ;

Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Circulaire du 28 octobre 2011 portant sur le champ et les conditions d'application de la pénalité financière prévue par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Le directeur général du travail à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les responsables d'unité territoriale.

Atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité pour le Gouvernement. Cette question doit irriguer toutes les politiques publiques menées conformément aux dispositions de la circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En matière d'égalité professionnelle, les mesures que le Gouvernement entend mettre en œuvre s'inscrivent dans le cadre de la feuille de route sociale établie à l'issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012.

Parallèlement aux questions relatives à l'articulation des temps professionnel et personnel, du temps partiel et de la modernisation du dialogue social sur lesquelles les partenaires sociaux ont choisi de mener des négociations, les discussions menées entre l'État et les partenaires sociaux en matière d'égalité professionnelle ont permis de dégager un objectif partagé consistant à renforcer l'effectivité du droit en vigueur, ainsi que la volonté de s'engager dans une démarche tripartite pour rendre l'égalité entre les femmes et les hommes réelle.

La feuille de route sociale a ainsi marqué l'impérieuse nécessité d'actionner tous les leviers disponibles tant au niveau national que régional.

Au niveau national, un site Internet Egapro, conçu avec les partenaires sociaux, d'accompagnement des entreprises a été mis en place pour proposer aux acteurs des entreprises une démarche et un parcours pour développer leur démarche d'égalité professionnelle. Ce site propose notamment un outil méthodologique aidant les entreprises à élaborer le diagnostic en matière d'égalité professionnelle, le rapport de situation comparée et le rapport unique, et plus généralement à remplir leurs obligations de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un comité de pilotage national, réuni à Rennes le 18 septembre 2012, a décidé de mettre en œuvre des programmes territoriaux d'excellence en matière d'égalité professionnelle dans plusieurs régions. Ces programmes feront l'objet d'une gouvernance tripartite. Ils enrichiront les actions et expérimentations déjà engagées, et permettront de réaliser un effort important d'accompagnement des acteurs de l'entreprise.

La participation des grandes entreprises à la mobilisation et l'accompagnement des PME est aussi un levier qui sera développé. À cet effet, dix-huit grandes entreprises s'étant engagées dans des démarches innovantes pour faire progresser la place des femmes seront associées aux travaux du comité national et à des comités régionaux, afin de faire profiter de leurs bonnes pratiques et ainsi créer une dynamique positive. Elles pourront également accompagner les actions locales et, le cas échéant, plus spécifiquement les PME avec lesquelles elles ont des relations économiques.

Le Gouvernement s'était par ailleurs engagé à adapter le dispositif de pénalité pour les entreprises de plus de cinquante salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle tel que prévu à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, afin de renforcer son efficacité en répondant à deux objectifs :

– assurer la préséance de la négociation collective par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur ;
– prévoir une transmission à l'État des plans d'action unilatéraux des employeurs.

L'article 6 de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir permet cette évolution et le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit les mesures d'application nécessaires. De plus, ce décret procède à une augmentation du nombre de domaines d'action sur lesquels les entreprises devront choisir d'agir plus particulièrement, et rend obligatoire celui de la rémunération. Le décret précise en outre que la synthèse du plan d'action comprend des indicateurs par catégories professionnelles.

La présente circulaire a pour objet d'expliciter les conséquences des modifications législatives et réglementaires sur le dispositif de pénalité financière prévu par l'article L. 2242-5-1 du code du travail et en vigueur depuis le 1er janvier 2012. Elle précise les modalités d'établissement d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations dans les entreprises de trois cents salariés et plus, le contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action unilatéral, ainsi que les modalités de dépôt de ce plan.

Elle rappelle également le rôle essentiel des DIRECCTE qui doivent toutes être fortement mobilisées pour veiller à l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette circulaire modifie ainsi le point 2.1 « Le contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action » et abroge le point 3.3 « Procédure de dépôt des accords » de la circulaire du 28 octobre 2011. Au-delà de ces modifications, les modalités de mise en œuvre de la pénalité financière en matière d'égalité entre les femmes et les hommes restent inchangées.

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins cinquante salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle au sens de l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut d'accord, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre dans un certain nombre de domaines d'action, parmi ceux inscrits dans les rapports de situation comparée.

1. La priorité donnée à la négociation collective par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut recourir à l'élaboration d'un plan d'action unilatéral pour éviter la pénalité financière qu'à défaut d'accord collectif mentionné à l'article L. 2242-5 du code du travail.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le dialogue social prime sur la démarche unilatérale de l'employeur, et celui-ci doit en premier lieu ouvrir la négociation collective sur le sujet. Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que l'employeur pourra établir unilatéralement un plan d'action en la matière.

2. Le contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action

Le décret du 18 décembre 2012 augmente le nombre de domaines d'action sur lesquels les entreprises et partenaires sociaux auront choisi d'agir plus particulièrement, et rend obligatoire celui de la rémunération.

Concrètement, les entreprises de moins de 300 salariés devront traiter de trois domaines d'action au lieu des deux prévus antérieurement, et les entreprises d'au moins 300 salariés de quatre au lieu des trois actuels.

Les entreprises doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre sur au moins :

– trois des huit domaines d'action énumérés à l'article L. 2323-47 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
– quatre des huit domaines d'action énumérés à l'article L. 2323-57 du code du travail pour les entreprises de 300 salariés et plus.

La rémunération effective doit désormais obligatoirement être comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés ci-dessus.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux accords collectifs ou plans d'action en cours à la date de la publication du décret, mais entreront en vigueur lors du renouvellement de ces accords collectifs ou plans d'action et, au plus tard, en ce qui concerne les accords collectifs, trois ans après leur conclusion et, en ce qui concerne les plans d'action, un an après leur mise en place.

Lorsqu'un accord relatif à l'égalité professionnelle a déjà été conclu, l'entreprise pourra bien sûr à tout moment ouvrir de nouvelles négociations pour intégrer ces nouveaux domaines, mais elle ne sera tenue de le faire qu'au terme de l'échéance triennale. Le plan d'action unilatéral de l'employeur mentionné à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, faisant partie intégrante du rapport de situation comparée qui doit être élaboré tous les ans, ne couvre l'entreprise que pour cette durée annuelle.

Dès lors qu'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle a été conclu, les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés qu'il détermine sont repris dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique de l'année suivante.

Le plan d'action unilatéral de l'employeur, à défaut d'accord collectif, est cohérent avec les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique, sans pour autant être confondu avec celui-ci. Sur la base du diagnostic établi dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique, le plan d'action unilatéral présente la démarche dynamique et concrète dans laquelle l'entreprise va s'inscrire afin d'établir la stratégie globale et les trajectoires à construire afin de résorber les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la production d'un rapport de situation comparée – ou rapport unique – n'exonère pas de la pénalité puisque dans le cadre de ce dispositif toute entreprise d'au moins cinquante salariés doit être couverte par un accord relatif à l'égalité ou, à défaut d'accord, par un plan d'action unilatéral.

3. **La procédure de dépôt des accords ou plans d'action**

Les accords ainsi que les plans d'action des entreprises d'au moins cinquante salariés sont à déposer auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle ils ont été conclus (il s'agit généralement du siège de l'entreprise ou du groupe).

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le dépôt doit être fait en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des deux parties et une version sur support électronique.

S'agissant plus spécifiquement des plans d'action adoptés par les entreprises depuis le 1er janvier 2012, date d'entrée en vigueur du dispositif de pénalité financière prévue à l'article L. 2242-5-1 du code du travail et en cours à la date de la publication du décret du 18 décembre 2012, ils doivent être déposés dans les mêmes conditions.

Seule la négociation d'un accord avec un délégué syndical ou un délégué du personnel désigné délégué syndical doit être engagée en préalable à l'élaboration d'un plan d'action unilatéral.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les plans d'action ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative qu'accompagnés d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec de la négociation engagée en matière d'égalité professionnelle conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail.

Toute entreprise de 300 salariés et plus couverte par un plan d'action unilatéral en cours à la date de la publication du décret n'est pas concernée par cette obligation. À l'expiration de son plan d'action, elle devra ouvrir une négociation en matière d'égalité conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, elle devra produire un procès-verbal de désaccord avant de pouvoir recourir à un nouveau plan d'action unilatéral.

Pour une entreprise de 300 salariés et plus dépourvue de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné, le plan d'action ne peut être déposé auprès de l'autorité administrative qu'accompagné d'un procès-verbal de carence de premier tour attestant de l'impossibilité d'engager une négociation en matière d'égalité professionnelle conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail.

Les DIRECCTE seront particulièrement vigilantes sur le dépôt des plans d'action par les grandes entreprises, qui doit être automatiquement accompagné du dépôt du procès-verbal de désaccord. Un plan d'action déposé sans procès-verbal de désaccord ne sera pas recevable pour les entreprises de 300 salariés et plus.

3. **La forte mobilisation des DIRECCTE en faveur de l'effectivité du droit**

Les DIRECCTE sont des acteurs essentiels pour assurer l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Si la mise en œuvre de la sanction peut s'avérer nécessaire, elle ne peut suffire à impulser le changement attendu en matière d'égalité professionnelle. Il faut pour cela l'utilisation déterminée et coordonnée de tous les leviers disponibles au niveau des territoires pour accompagner, sensibiliser et conseiller.

Le soutien et l'accompagnement des entreprises qui veulent mettre en place des actions structurées devront donc également constituer une priorité.

Nous vous demandons de veiller à l'application de la présente circulaire et à l'effectivité du droit dans les entreprises. Le bureau de la durée et des revenus du travail de la direction générale du travail (dgt.rt3@travail.gouv.fr) et le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS-SDFE-B3@social.gouv.fr) restent à votre disposition pour toute difficulté que vous pourriez rencontrer.

Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle