

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Accord Égalité professionnelle*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS  
ET DE LA COHÉSION SOCIALE

#### **Circulaire du 28 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

NOR : ETST1129731C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

**Résumé :** la présente circulaire a pour objet de présenter 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.

**Mots clés :** égalité professionnelle – égalité salariale – rapport de situation comparée – sanction – plan d'action – accord collectif.

#### *Références :*

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

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.

#### *Annexes :*

Annexe I. – Le rapport de situation comparée.

Annexe II. – Schéma récapitulatif de la procédure de sanction.

*Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et la ministre des solidarités et de la cohésion sociale à Mesdames et 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.*

L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle au sens de l'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 les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail.

La pénalité financière, d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale, est fixée par l'autorité administrative en prenant en compte les efforts de l'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, les motifs de sa défaillance selon des modalités fixées par décret.

Le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 est venu préciser les modalités d'application de ces dispositions législatives.

La présente circulaire a pour objet de présenter les conditions de mise en œuvre de la pénalité financière (fiche et annexes I à IV).

Nous vous demandons de veiller à l'application de la présente circulaire. 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.

Pour le ministre du travail, de l'emploi  
et de la santé et par délégation :

*Le directeur général du travail,*

J.-D. COMBREXELLE

Pour la ministre des solidarités  
et de la cohésion sociale et par délégation :

*La directrice générale de la cohésion sociale,*

S. FOURCADE

MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE PÉNALITÉ FINANCIÈRE  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**1. Les entreprises concernées par la pénalité de 1 %**

En application de l'article L. 2242-5-1 du code du travail (CT) créé par la loi du 9 novembre 2010, entrent dans le champ de la pénalité financière de 1 % maximum de la masse salariale toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ces dispositions sont applicables :

- aux employeurs de droit privé ;
- mais également aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- et aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé (en application de l'article L. 2211-1 du code du travail définissant le champ d'application du livre deuxième du code du travail consacré à la négociation collective).

L'effectif de l'entreprise est calculé conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du CT, comme pour l'ensemble des dispositions du code du travail. Pour une entreprise de travail temporaire, il est fait application des dispositions de l'article L. 1251-54 CT.

Toutes les entreprises de 50 salariés au moins sont concernées, peu importe qu'elles disposent ou non d'institutions représentatives du personnel (y compris en cas de carence du comité d'entreprise).

**2. Entrée en vigueur du dispositif**

Le dispositif de pénalité entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Cependant, pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 (lendemain de la promulgation de la loi) par un accord conclu sur le fondement de l'article L. 2242-5 CT, 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 (obligation triennale de négocier en matière d'égalité).

**3. L'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, le plan d'action intégré au rapport**

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

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 :

- deux des huit domaines d'action énumérés à l'article L. 2323-47 CT pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- trois des huit domaines d'action énumérés à l'article L. 2323-57 CT pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Ces huit domaines d'action, éléments clés à la source des inégalités professionnelles et salariales, sont ceux inscrits dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique et ceux sur lesquels porte la négociation obligatoire en matière d'égalité :

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

L'entreprise mobilisera les leviers les plus pertinents pour répondre à sa situation particulière en respectant trois exigences de fond sur chacun des domaines d'action qu'elle aura choisi de traiter plus particulièrement :

1. Elle se fixera des objectifs de progression.
2. Elle programmera des actions permettant de les atteindre.
3. Elle se dotera d'indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions. S'agissant des indicateurs se rapportant aux objectifs de progression, ils doivent permettre d'en mesurer la réalisation.

Dès lors qu'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle a été conclu, l'entreprise est couverte pour la durée de cet accord, c'est-à-dire pour trois ans (l'obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en application de l'article L. 2242-5 CT devient triennale lorsqu'un accord a été conclu).

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes – ou le rapport unique – comportant le plan d'action doit être remis chaque année.

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.

Pour les entreprises de travail temporaire, l'accord ou, à défaut, le plan d'action concerne uniquement les salariés permanents. Les entreprises utilisatrices veilleront à assurer l'égalité de traitement entre les salariés temporaires et leurs salariés permanents dans le cadre de la mise en œuvre des accords ou des plans d'action.

#### **Publicité des informations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

La loi organise un mécanisme de transparence des informations essentielles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Ainsi, le plan d'action, contenu dans le rapport de situation comparée, fait l'objet d'une synthèse qui comprend :

- les objectifs de progression, les actions ainsi que les indicateurs retenus dans le cadre de l'accord ou, à défaut, le plan d'action ;
- les indicateurs clefs en matière d'égalité dont au minimum les indicateurs suivants par sexe :
  - salaire médian ou salaire moyen ;
  - durée moyenne entre deux promotions ;
  - exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

D'autres indicateurs liés à l'exercice de la « parentalité » (congés), au nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations, à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise (notamment temps partiel) ou aux services développés par l'entreprise pour faciliter l'articulation des temps de vie (par exemple : CESU ou crèches) peuvent aussi figurer dans la synthèse.

Cette synthèse est publiée sur le site internet de l'entreprise et est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou éventuellement par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est en outre tenue à la disposition de toute personne qui demanderait à en prendre connaissance.

### *3.2. Niveau de négociation ou d'élaboration de l'accord ou du plan d'action*

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit avoir lieu au niveau de l'entreprise.

L'existence d'un accord de branche traitant du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer l'entreprise de la pénalité.

L'employeur ne peut engager la négociation par établissement ou groupe d'établissements que si aucune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissements concerné, ne s'y oppose et s'il existe des organisations représentatives dans chacun d'eux.

De même, si l'accord de groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail) emporte les mêmes effets que l'accord d'entreprise (art. L. 2332-33 CT), la négociation de groupe n'a pas vocation à se substituer à la responsabilité de l'entreprise.

Ainsi, si le groupe a les moyens de construire un réel diagnostic sur les écarts de rémunération et de porter une réflexion d'ensemble, il est possible de conclure un accord-cadre de groupe. Ce dernier devra être décliné (et éventuellement adapté) dans chacune des entreprises du groupe par accord ou dans le plan d'action intégré au rapport unique ou de situation comparée de chaque entreprise.

S'agissant du plan d'action, celui-ci est intégré au rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les entreprises de moins de 300 salariés ou dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Ces rapports sont soumis au comité d'entreprise.

Dans le cas d'une entreprise comportant plusieurs établissements, les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise. Dès lors, le comité d'établissement doit être consulté sur le rapport de situation comparée. Ce rapport, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité d'établissement, doit ensuite être transmis au comité central d'entreprise (CCE) en application de l'article L. 2323-58 CT.

Ainsi, l'entreprise à établissements multiples ne sera pas redevable de la pénalité si chacun de ses établissements est doté d'un plan d'action intégré au rapport de situation comparée.

Le plan d'action peut être conçu au niveau de l'entreprise puis décliné et adapté dans chacun des établissements, avant consultation du comité d'établissement, puis transmission au CCE.

### *3.3. Procédure de dépôt de l'accord*

Les accords sont à déposer auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle ils ont été conclus. Conformément à l'article D. 2231-2 CT, le dépôt doit être fait en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des deux parties et une version sur support électronique. L'administration ne se prononce pas lors de ce dépôt sur la conformité de l'accord.

Le plan d'action n'a pas à être déposé en DIRECCTE puisqu'il est partie intégrante du rapport unique ou du rapport de situation comparée, qui doivent être transmis à l'inspecteur du travail (ou tenu à sa disposition dans les entreprises de moins de 300 salariés).

#### 4. La procédure de contrôle

##### 4.1. Lors du contrôle, l'examen du contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action

L'agent en charge du contrôle (inspecteur ou contrôleur du travail) vérifie l'existence d'un accord ou, à défaut, d'un plan d'action d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la pénalité et sa conformité aux exigences de fond explicitées ci-dessus en retenant la grille d'analyse suivante :

- nombre de domaines d'action traités dans l'accord ou le plan d'action :
  - entreprise de 50 à 299 salariés : deux ;
  - entreprise de 300 salariés et plus : trois ;
  - manque-t-il des domaines d'action ? Si oui, l'accord ou le plan est insuffisant.
- objectifs de progression et actions permettant de les atteindre :
  - existe-t-il des objectifs de progression et des actions rattachés aux domaines d'action ?
  - si seuls les objectifs de progression sont présents, l'accord ou le plan est insuffisant ;
  - si seules les actions sont indiquées, l'accord ou le plan est insuffisant.
- les objectifs de progression et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés :
  - les indicateurs chiffrés sont-ils indiqués et renseignés ? Si non, l'accord ou le plan est insuffisant.

##### 4.2. Le dialogue avec l'entreprise : de la mise en demeure à la fin de période de régularisation

En l'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action conforme aux exigences de fond présentées ci-dessus dans l'entreprise, l'inspecteur ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de combler cette carence dans un délai de six mois, conformément à l'article R. 2242-3 CT. La mise en demeure liste l'ensemble des manquements relevés et fixe sa date d'échéance.

L'entreprise dispose de six mois pour négocier ou compléter son accord collectif sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, pour établir ou modifier son plan d'action. Ces documents sont transmis à l'inspecteur ou au contrôleur du travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au cours du délai de six mois, si l'inspecteur ou le contrôleur du travail 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 procéder à cette régularisation. L'invitation ainsi adressée à l'employeur n'ouvre pas un nouveau délai de six mois. À sa demande, l'employeur peut être entendu.

Lorsque l'entreprise estime ne pas être en mesure de régulariser sa situation sur tout ou partie des insuffisances relevées dans la mise en demeure, elle adresse à l'inspecteur ou au contrôleur du travail une demande de prise en compte des motifs de sa défaillance. Au titre de la défaillance de l'entreprise, peuvent être notamment pris en compte (article R. 2242-6 CT) les motifs suivants :

- survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
- restructurations ou fusions en cours ;
- l'existence d'une procédure collective en cours ;
- le franchissement du seuil d'effectif dans l'année précédant l'envoi de la mise en demeure.

Peut être pris en compte tout autre motif indépendant de la volonté de l'employeur et de nature à justifier la non-régularisation de sa situation.

L'employeur justifie, par ailleurs, de toutes autres mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour les entreprises du secteur social et médico-social privé non lucratif, la procédure d'agrément prévue à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles suspend le délai restant à courir de la mise en demeure jusqu'à la notification de la décision de l'autorité ministérielle en charge de l'agrément.

##### 4.3. La décision d'appliquer la pénalité et la détermination de son taux

La décision d'appliquer ou non la pénalité appartient au DIRECCTE, qui ne peut déléguer son pouvoir d'appréciation et de notification.

À l'issue du délai de six mois après la mise en demeure ou dès lors que l'entreprise a transmis les éléments de nature à répondre aux manquements relevés dans la mise en demeure, l'inspecteur ou contrôleur du travail informe de ses conclusions le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) quant à la situation de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise a régularisé sa situation avant ou à l'échéance du délai de six mois, le DIRECCTE notifie sans délai à l'employeur sa décision de ne pas appliquer la pénalité.

Dans le cas contraire, à l'issue du délai de six mois, le DIRECCTE détermine s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et fixe le taux de pénalité (1 % au maximum) en tenant compte de l'importance des obligations demeurant non respectées, des motifs de défaillance dont a justifié l'employeur, des autres mesures qu'il a prises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de sa bonne foi.

Dans le délai d'un mois à compter de l'expiration de la mise en demeure, le DIRECCTE notifie à l'employeur sa décision motivée précisant le taux de la pénalité qui est appliqué.

Dans le cas où le DIRECCTE décide de ne pas appliquer la pénalité, il notifie à l'employeur sa décision sans délai.

#### 4.4. *Établissement du montant de la pénalité et recouvrement*

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 (ensemble des gains et rémunérations au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) versée pour chaque mois civil entier à compter du terme de la mise en demeure. La masse salariale est communiquée par l'employeur au DIRECCTE dans le délai d'un mois suivant la notification du taux de la pénalité. À défaut de transmission de ces éléments par l'employeur et à titre provisionnel, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié (effectif physique mentionné sur Siene) et par mois civil entier à compter du terme de la mise en demeure.

Le DIRECCTE établit un titre de perception et le transmet au directeur régional ou départemental des finances publiques territorialement compétent ou au comptable de la direction générale des finances publiques qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine.

## ANNEXE I

### LE RAPPORT SUR LA SITUATION COMPARÉE DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

#### Historique et présentation

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 CT 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 (art. L. 2323-47 CT).

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 et qui a notamment pour mission de préparer la consultation du comité d'entreprise sur le RSC. 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 comité d'entreprise issu de sa consultation dans les quinze jours suivants la consultation (art. L. 2323-58 CT). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée, accompagné de l'avis du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspection du travail (art. L. 2323-47 CT).

La sanction encourue pour non-consultation des institutions représentatives du personnel est le délit d'entrave au fonctionnement des IRP, soit un an d'emprisonnement et une peine de 3 750 euros d'amende.

#### Contenu

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 (art. L. 2323-57 CT). Le RSC doit comprendre des indicateurs définis par l'article R. 2323-12 CT.

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° 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 a rajouté 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.

#### Réalisation du rapport

Afin de faciliter la réalisation du bilan de situation comparée, des outils d'accompagnement ont été élaborés et sont accessibles sur le site <http://www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772/> un guide de réalisation du RSC, deux modèles de rapports, l'un pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'autre pour les entreprises de 300 salariés et plus, et la liste des indicateurs devant figurer dans ce rapport.

ANNEXE II

SCHEMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE

