Image not found or type unknown

Egalité professionnelle hommes - femmes : accord obligatoire le 1er janvier 2012.

publié le **21/12/2012**, vu **1966 fois**, Auteur : Dominique ROUMANEIX Juriste

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. JO du 9 juillet 2011.

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites vise à faciliter l'évaluation des écarts de situation dans l'entreprise entre les hommes et les femmes, à rendre cette situation transparente, au sein de l'entreprise comme vis-à-vis de l'extérieur.

Les entreprises de 50 salariés et plus ont jusqu'au 1ER janvier 2012 pour conclure un accord collectif ou un plan d'action. À défaut, elles seront passibles d'une pénalité financière de 1% de leur masse salariale jusqu'à réception de l'accord par l'inspection du travail.

Le décret précise le contenu du plan d'action ou de l'accord 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. Il précise en outre, les conditions d'application de la pénalité financière.

Contenu du plan d'action ou de l'accord :

Chaque année, les entreprises sont tenues par voie d'accord collectif ou à défaut par plan d'action, de fixer les objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les actions permettant de les atteindre.

En cas d'accord sur ces points, signé par l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Les entreprises de 50 à 299 salariés devront choisir au moins 2 domaines d'action et celles de plus de 300 salariés, au moins 3 domaines.

Ces domaines d'action sont à sélectionner parmi les domaines suivants :

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

L’accord ou le plan d’actions doit faire l’objet d’une synthèse portée à la connaissance des salariés par voie d’affichage.

La synthèse du plan d’action, identique quelle que soit la taille de l’entreprise, doit comprendre au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

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

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions mentionnées accompagnées d’indicateurs chiffrés.

Le contrôle et la mise en place d’une pénalité financière.

L’inspecteur ou le contrôleur du travail qui constate qu’une entreprise n’est pas couverte par un accord collectif ou un plan d’action sur l’égalité homme/femmes, peut mettre l’employeur en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, de régulariser sa situation, dans le délai de 6 mois.

L’employeur doit communiquer l’accord ou le plan d’action éventuellement modifié par lettre recommandée avec accusé de réception, dans ce même délai.

S’il n’est pas en mesure de le faire, il doit justifier de défaillance de l’entreprise.

Au terme des 6 mois accordés pour régulariser sa situation, le Directeur Régional des Entreprises, de la concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’emploi décide ou non e l’application d’une pénalité et de son montant. Il doit dans ce cas, en fixer le taux en tenant compte d’éventuelles circonstances atténuantes.

Le calcul de la pénalité se fait sur la base des rémunérations et gains versés en contrepartie du travail pour chaque mois entier à compter du terme de la mise ne demeure et jusqu’à la réception de l’accord ou du plan d’action par l’inspecteur du travail.

Le Directeur Régional des Entreprises, de la concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’emploi adresse par lettre recommandée avec accusé de réception à l’employeur une notification motivée du taux de pénalité retenu, dans le délai d’un mois à compter de la date d’expiration de la mise en demeure.

Il demande à l’employeur de lui communiquer en retour le montant des rémunérations servant de base de calcul de la pénalité dans le délai d’un mois.

À défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois.

Cette sanction pécuniaire conséquente appelle les entreprises à la vigilance quant à leur mise en conformité aux exigences légales en matière d’égalité entre les salariés hommes et femmes avant le 1er janvier 2012.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés