

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE. Une circulaire du 18 janvier 2013 est venue préciser les modalités d'application des mesures en matière d'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes, mises en place à l'automne 2012.

L'égalité professionnelle doit prioritairement être négociée

Afin d'assurer une meilleure effectivité de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'article L. 2242-5-1 du Code du travail prévoit, depuis le 1^{er} janvier 2012, qu'une pénalité financière doit sanctionner les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral de l'employeur. La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, portant création des emplois d'avenir, et le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 sont venus compléter cette mesure. En plus d'instaurer la préséance de la négociation collective, une hausse du nombre de domaines d'action sur lesquels les entreprises devront choisir d'agir en la matière, a été prévue, le domaine de la rémunération devant cependant être obligatoirement traité. La circulaire du 18 janvier 2013 en précise les modalités d'applications.

PRÉSÉANCE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Elle rappelle, en premier lieu, la priorité donnée à la négociation collective en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes, l'employeur ne pouvant recourir, pour éviter la pénalité financière, à un plan d'action unilatéral

uniquement à défaut d'avoir pu conclure un accord. De même, la constitution par l'employeur d'un rapport de situation comparée – ou rapport unique – en la matière ne peut lui permettre d'être exonéré de la pénalité financière.

CONTENU DE L'ACCORD

La circulaire vient également préciser le contenu de l'accord ou du plan d'action. Dans les domaines d'action prévus par la loi (dont le nombre a augmenté depuis le décret de décembre 2012), doivent ainsi être fixés des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre ainsi que des indicateurs chiffrés pour les suivre. Les entreprises de moins de 300 salariés ont l'obligation d'agir dans 3 des 8 domaines inscrits à l'article L. 2323-47 du Code du travail, tandis que les entreprises d'au moins 300 salariés et plus ont l'obligation d'agir dans 4 des 8 domaines recensés par le texte. La rémunération effective doit obligatoirement être comprise dans les domaines d'action retenus, quel que soit d'ailleurs le nombre de salariés dans l'entreprise.

Ces dispositions ne concernent pas les entreprises déjà couvertes par un accord ou par un plan en cours à la

date de publication du décret, mais les concerneront lors de leur renouvellement, et au plus tard trois ans après leur conclusion en ce qui concerne les accords collectifs, ou un an en ce qui concerne les plans d'actions. La circulaire ajoute toutefois que l'entreprise déjà couverte est libre à tout moment d'ouvrir des négociations pour intégrer ces nouveaux domaines.

PROCÉDURE DE DÉPÔT

Les accords ou plans d'action des entreprises d'au moins 50 salariés doivent être déposés auprès de la DIRECCTE en deux exemplaires, l'un sur support papier, l'autre sur support électronique. En revanche, pour les entreprises de 300 salariés et plus, les plans d'action ne peuvent être déposés auprès de la DIRECCTE qu'accompagnés d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec de la négociation engagée en matière d'égalité professionnelle. À défaut, le plan d'action sera jugé irrecevable. Il en va de même pour les entreprises de 300 salariés et plus dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné : tout plan d'action doit être déposé accompagné d'un procès-verbal de carence attestant de l'impossibilité d'engager une négociation. ■

► *Circ. DGT n° 1, 18 janv. 2013,
NOR : ETST1302066C*

Aider à l'égalité professionnelle

- Un site Internet *ega-pro.fr* conçu avec les partenaires sociaux propose un outil méthodologique aidant les entreprises à élaborer le diagnostic en matière d'égalité professionnelle, le rapport de situation comparée, le rapport unique, et plus généralement à les aider à remplir leurs obligations de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

- Un comité de pilotage national, réuni à Rennes le 18 septembre 2012, a décidé de mettre en œuvre des programmes territoriaux d'excellence dans plusieurs régions. Ces programmes feront l'objet d'une gouvernance tripartite. 18 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. Elles pourront accompagner les actions locales et plus spécifiquement les PME.