

Mise à jour

Liste des lois et décrets qui apportent des modifications au Répertoire

Les articles 99 et 100 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites

La loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

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 (JORF n°0158 du 9 juillet 2011 page 11930)

Le Décret n° 2011-408 du 15 avril 2011 relatif à la prise en compte des indemnités journalières d'assurance maternité pour la détermination du salaire annuel de base (JORF n°0091 du 17 avril 2011 page 6775)

La circulaire d'application du 28 octobre 2011 du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le Ministère des solidarités et de la cohésion sociale a pour objet de présenter le champ et les conditions d'application de la pénalité financière prévue par l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. www.solidarite.gouv.fr

Documents visant l'amélioration de l'égalité professionnelle en France

Le Rapport Grésy préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (juillet 2009).

A signaler dans le rapport :

- 40 propositions
- 10 leviers concrets et quantifiables en faveur de l'égalité professionnelle et salariale concernant le recrutement, la politique de rémunération, le travail à temps partiel, les conditions de travail, etc.

Le Rapport Grésy sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail (juin 2011).

A signaler dans le rapport :

- 25 propositions pour l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales
- 3 mots-clés :
 - le temps court, autour de la naissance avec :
 - un congé d'accueil de l'enfant de 4 semaines pour femmes et hommes, ajouté au 12 mois de congé de maternité
 - un congé parental ramené à un an et mieux rémunéré, qui comporterait deux mois à prendre exclusivement par le père
 - le temps quotidien (équilibre travail/vie familiale), le temps long (droit individuel à la parentalité)
 - le temps long, tout au long de la vie.

Les modifications portent sur les fiches :

Fiches N° 1 « Stratégie » et N° 2 « Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise »

La loi du 9 novembre 2010 prévoit :

- une harmonisation, pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés :
 - du contenu des rapports sur l'égalité professionnelle
 - de la mise en place, du suivi et de la communication sur les plans d'actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes contenus dans ces rapports
- une pénalité d'un maximum de 1 % des rémunérations à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou à défaut, un plan d'action.

Le Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 prévoit :

- les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action
- la communication sur les plans d'actions prévus dans les rapports sur l'égalité professionnelle
- la justification des motifs de défaillance et de calcul de la pénalité.

Fiche N° 5 « Les enjeux de l'égalité professionnelle dans les PME »

La mise en place d'un Diagnostic Egalité professionnelle pour les PME entre 20 et 49 salariés.

Fiche N° 7 « Les outils de mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle »

L'article L225-102-1 du Code de commerce prévoit que certaines entreprises soient obligées de publier un rapport sur les conséquences sociales et environnementales de leur activité ainsi que sur leurs engagements sociétaux en faveur du développement durable.

Fiche N° 12 « La mixité des métiers »

Une étude de l'ORSE publiée en mars 2011 fait le point sur les politiques des entreprises visant à assurer une meilleure mixité des métiers pour ceux à prédominance féminine.

Fiche N° 13 « Les plans d'actions pour la résorption des écarts de rémunération »

Est levée la date butoir de la négociation relative aux écarts salariaux (31 décembre 2010).

Fiche N° 14 « L'aménagement et l'organisation du temps de travail »

L'ORSE a publié en décembre 2011 un guide sur « les pratiques de négociation relatives au télétravail dans les entreprises en France. ».

Fiche N° 18 « L'équilibre travail/vie familiale »

Les entreprises sont incitées à couvrir les droits à retraite complémentaires (part patronale et salariale) de leurs salariés qui prennent différents types de congés (parental d'éducation, solidarité familiale, soutien familial, présence familiale,...).

Sont prises en compte les indemnités journalières d'assurance maternité pour la détermination du salaire annuel de base qui sert à établir le montant de la retraite.

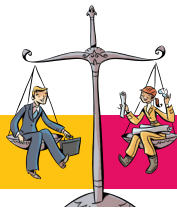
Des recommandations pour un « bon usage de la messagerie électronique dans un cadre professionnel » (octobre 2011) sont proposées pour permettre de mieux délimiter sphère professionnelle et vie familiale.

Fiche N° 19 « Les services aux salariés »

Nouvelles réglementations pour le crédit d'impôt famille (aides financières aux salariés pour l'accès aux services à la personne et dépenses consacrées aux crèches).

Fiche N° 20 « Les dirigeants et les hauts potentiels »

La loi du 27 janvier 2011 prévoit le principe d'une mixité dans les conseils d'administration.



FICHE N° 1 « Stratégie »

Couverture obligatoire par accord ou plan d'action et pénalités en cas de défaillance

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 prévoit que les entreprises de plus de 50 salariés sont soumises à une pénalité maximale de 1 % des rémunérations à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par :

- un accord relatif à l'égalité professionnelle (voir encadré)
- ou, à défaut un plan d'action.

L'article L2242-5 du Code du Travail – la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle

L'employeur engage chaque année une négociation sur :

- les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
- les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée (...).

Cette négociation porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.
- (...)

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action

Le Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 prévoit que l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'actions prévu à l'article L.2242-5-1 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur :

- au moins trois des huit domaines visés par l'article L.2323-57 du Code du travail (pour les entreprises de plus de 300 salariés)
- au moins deux des huit domaines visés par l'article L.2323-47 du Code du travail (pour les entreprises entre 50 et 300 salariés).

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Les huit domaines sont identiques (voir la mise à jour de la fiche N° 2).

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 RSC ou le rapport « sur la situation économique de l'entreprise ».

Justification des motifs de défaillance et calcul de la pénalité

Le Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 prévoit que c'est l'inspection du travail qui est chargée de vérifier la bonne mise en place de l'accord ou, à défaut, du plan d'action.

En cas de défaillance, l'employeur est mis en demeure de remédier à cette situation par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 6 mois.

Si dans ce délai l'employeur n'est pas en mesure de communiquer l'accord ou le plan d'action, il peut justifier des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation :

- la survenance de difficultés économiques de l'entreprise
- les restructurations ou fusions en cours
- l'existence d'une procédure collective en cours
- le franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article L. 2242-5-1 au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3.

Dans un délai d'un mois à compter de la mise en demeure, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur qui n'a pas rempli les obligations une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Dans la notification il lui demande de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure.

La pénalité est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action.

A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois compris dans la période mentionnée à l'article R. 2242-7. La sanction financière s'applique à compter de la décision de notification à l'employeur du taux retenu et prend la forme d'une astreinte due par l'entreprise tant qu'elle n'a pas régularisé sa situation

Entrée en vigueur

L'article 99 entre en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Si l'entreprise est couverte par un accord ou un plan d'action au 10 novembre 2010, ces dispositions ne prendront effet qu'à l'échéance de l'accord ou du plan dans la limite de 3 ans suivant la signature de l'accord.

FICHE N° 2 « Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » (RSC)

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 prévoit une harmonisation des huit domaines contenus dans les deux types de rapports :

- pour les entreprises entre 50 et 300 salariés, le rapport « sur la situation économique de l'entreprise » (article L.2323-47 du Code du travail)
- pour les entreprises de plus de 300 salariés, le rapport « sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » (article L.2323-57 du Code du travail).

Les deux types de rapports sur l'égalité professionnelle vont comporter une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation 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
- d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale.



Mise en place et suivi des plans d'actions prévus dans les rapports sur l'égalité professionnelle

L'article 99 prévoit que le plan d'actions sera obligatoirement intégré dans les deux types de rapports sur l'égalité professionnelle (voir page 2) et qu'il déterminera :

- les objectifs de progression prévus pour l'année à venir
- la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre
- l'évaluation de leur coût.

Le Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 prévoit que le plan d'actions sera fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels :

1. mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle :
 - bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en oeuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale
 - évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus
 - explications sur les actions prévues non réalisées
2. objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés :
 - définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre (cf. art. R.2242-2)
 - évaluation des coûts et échéancier des mesures prévues

Communication sur les plans d'actions prévus dans les rapports sur l'égalité professionnelle

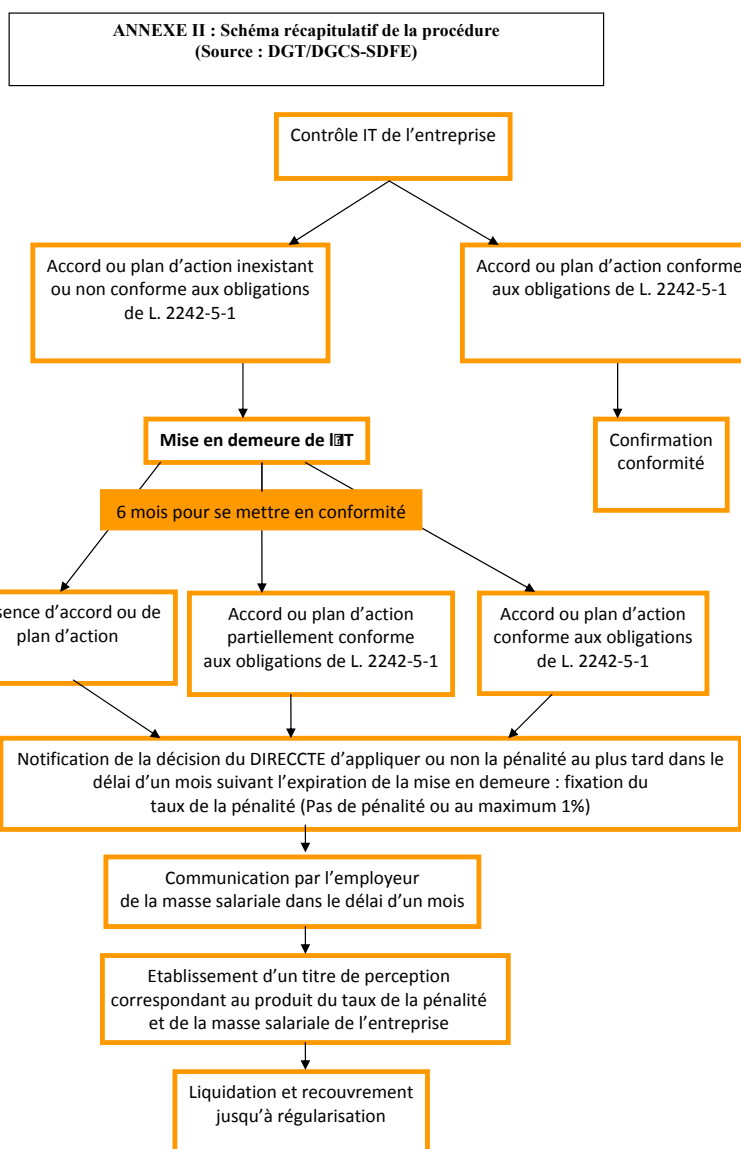
L'article 99 prévoit que la synthèse du plan d'actions, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur :

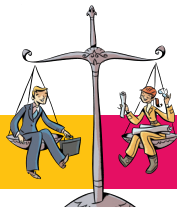
- par voie d'affichage sur les lieux de travail
- éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

La synthèse est tenue à la disposition de toute personne (en interne ou en externe) qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Le Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 prévoit que la synthèse du plan d'actions comprenne :

- les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés (cf. art. R. 2242-2)
- au minimum des indicateurs portant sur la situation 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.





Fiches N° 5 « Les enjeux de l'égalité professionnelle dans les PME »

Le Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 rajoute l'obligation, pour les entreprises entre 50 et 300 salariés, de renseigner des indicateurs visant articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (4° du point II de l'article R2323-9). Les indicateurs pour les entreprises de plus de 300 salariés restent inchangés.

Diagnostic Egalité professionnelle pour les PME entre 20 et 49 salariés (voir aussi la mise à jour de la fiche N° 2)

Les PME de moins de 49 salariés sont tenues « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre » (article L 1142-5 du Code du travail).

Les établissements entre 20 et 49 salariés peuvent obtenir grâce à la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) un tableau détaillé de leurs effectifs avec la situation comparée hommes et femmes. Elaboré à partir des données sociales déclarées dans les DADS, un diagnostic gratuit leur est proposé pour les aider à évaluer la gestion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur entreprise. Concrètement, dès que la DADS a été effectuée en ligne (sur le site déclaratif e-ventail), est validée et acceptée, le « diagnostic égalité professionnelle » est mis à la disposition des entreprises gratuitement. C'est un tableau qui ne comporte aucune donnée nominative, mais présente la situation comparée des salariés, femmes et hommes dans les domaines suivants : effectifs, catégories professionnelles, nombre d'embauches, âge moyen, types de contrats, durée du travail, rémunérations moyenne et médiane : (pour en savoir plus :

<http://www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772/dossiers,773/egalite-professionnelle,1720/promotion-de-l-egalite,896/l-egalite-professionnelle-entre,9916.html>

Fiche N° 7 « Les outils de mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle »

L'article L225-102-1 du Code de commerce (texte modifié par la loi du 12 juillet 2010 dit grenelle 2) prévoit que les entreprises cotées en bourse et celles d'une certaine taille soient tenues de publier un rapport comprenant « des informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité ainsi que sur ses engagements sociétaux en faveur du développement durable ».

Fiche N° 12 « La mixité des métiers »

L'ORSE, en collaboration avec l'économiste Rachel Silvéra, a publié, en mars 2011, une étude sur « la place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle ». L'étude analyse comment les entreprises prennent en compte dans leur accord l'accès des hommes aux emplois à prédominance féminine et donne aussi des exemples de métiers caractérisés comme féminisés : administratifs, infirmières, logistique, tertiaire, filière caisse et accueil, ventes, juridique, marketing, ressources humaines,...

Fiche N° 13 « Les plans d'actions pour la résorption des écarts de rémunération »

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 lève la date butoir de la négociation relative aux écarts salariaux, qui était fixée au 31 décembre 2010.

Fiche N° 14 « L'aménagement et l'organisation du temps de travail »

L'ORSE a publié en décembre 2011 un guide sur « les pratiques de négociation relatives au télétravail dans les entreprises en France. ». Ce guide permet d'identifier les grandes questions, les thèmes incontournables qui se posent aux entreprises souhaitant s'engager sur la voie du télétravail.

Fiche N° 18 « L'équilibre travail/vie familiale »

Le bon usage des outils d'information et de communication électroniques

Les outils de communication et d'information électroniques offrent la possibilité de mieux articuler travail et vie privée, par la mise en place des nouveaux systèmes d'organisation du travail dans les entreprises. Par contre, un mauvais usage de ces outils (sentiment d'urgence et d'isolement face à la prise de décision, porosité des temps professionnels et privés, remise en cause des collectifs de travail,...) peut générer aussi des risques psychosociaux.

L'ORSE a analysé cette nouvelle donne dans son guide relatif au « bon usage de la messagerie électronique dans un cadre professionnel » (octobre 2011). Les recommandations contenues dans ce guide ont été finalisées dans le cadre d'une charte d'utilisation des courriels, point de départ d'une discussion entre salariés, managers, direction des ressources humaines, direction informatique et représentants des syndicats.

L'acquisition des droits à retraite complémentaires

L'article 100 de la loi du 9 novembre 2010 vise à favoriser le financement par les entreprises de l'acquisition des droits à retraite complémentaires (part patronale et salariale) pour les salariés qui prennent différents types de congés (parental d'éducation, solidarité familiale, soutien familial, présence familiale).

La part salariale correspondant à ces cotisations ou contributions n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L.242-1 pour les six premiers mois de prise en charge à compter du début du congé.

Ce financement est possible sous conditions de l'existence d'un accord collectif. L'accord doit viser une période de 6 mois au maximum.

Indemnités journalières d'assurance maternité dans le calcul des retraites

Le Décret no 2011-408 du 15 avril 2011 relatif à la prise en compte des indemnités journalières d'assurance maternité pour la détermination du salaire annuel de base pris en application de l'article 98 de la Loi du 9 novembre 2010 prévoit que les indemnités journalières d'assurance maternité seront prises en compte afin d'établir le montant de la retraite pour les congés maternité débutant à compter du 1er janvier 2012, sans effet rétroactif.

Fiche N° 19 « Les services aux salariés »

Depuis 2010 le crédit d'impôt famille applicable est de 25% pour les aides financières aux salariés pour l'accès aux services à la personne et de 50% pour les dépenses consacrées aux crèches. Il n'y a plus de crédit d'impôt en ce qui concerne les autres types de dépenses (cf. article 244 quater F du code général des impôts).

Fiche N° 20 « Les dirigeants et les hauts potentiels »

La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit une meilleure mixité dans la composition des conseils d'administration et de surveillance (minimum 20% de femmes dans un délai de 4 ans à compter de la publication de la loi et 40% dans un délai de 6 ans à compter de la publication de la loi).

Sont concernés les conseils d'administration et les conseils de surveillance des sociétés cotées et des sociétés de 500 salariés dont le chiffre d'affaires dépasse 50 millions d'euros. Les conseils d'administration et de surveillance ont aussi la mission de délibérer annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Des sanctions en cas de non-respect du seuil légal sont prévues (nullité des nominations intervenant en contradiction du principe de parité, sans entraîner la nullité des délibérations et suspension temporaire du versement des jetons de présence, lorsqu'il y en a).