

Négociation collective

Fiche pratique

LA NEGOCIATION COLLECTIVE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cette note décrypte le contenu des ordonnances Macron ratifiées par la loi du 29 mars 2018, de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de son décret d'application du 29 avril 2019 relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises.



AVANT-PROPOS

Cette fiche présente les règles de négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Celle-ci a en effet profondément modifié les règles régissant l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

Par ailleurs, la loi « liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et le décret du 8 janvier 2019 ont introduit de nouvelles obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises, passant ainsi d'une obligation de moyens à une obligation de résultat. L'objectif affiché par le législateur est de supprimer tous les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Ces nouvelles règles impactent la négociation collective d'entreprise sur ce thème.

Ainsi, sont développées dans la présente fiche :

- Les règles sur la négociation collective de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les règles sur la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les règles qui régissent l'articulation des accords collectifs de branche et des accords collectifs d'entreprise pour la thématique de l'égalité professionnelle.

NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

À quelle fréquence les partenaires sociaux de la branche doivent-ils négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

La périodicité de la négociation collective de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être négociée et faire l'objet d'un accord. La durée de cet accord ne peut excéder quatre ans.

Périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle en présence d'un accord de méthode¹

Les organisations syndicales et patronales liées par une convention collective de branche, ou à défaut par des accords professionnels, peuvent, à la demande de l'une d'entre elles, engager des négociations afin de fixer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré.

Le cas échéant, l'accord conclu à l'issue de cette négociation devra préciser :

- Les thèmes des négociations et leur périodicité ;
- Le contenu de chacun des thèmes ;
- Le calendrier et les lieux des réunions ;
- Les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

ATTENTION

Dans le cas où un accord serait conclu en vue d'organiser la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que cette négociation doit s'ouvrir au moins une fois tous les quatre ans.

LE PLUS SYNDICAL

Dans le cas où un accord serait conclu en vue d'organiser la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous vous conseillons de prévoir une périodicité plus courte.

¹ Article L. 2241-1, alinéa 2, article L. 2241-4, article L. 2241-5 et article L. 2241-6 du Code du travail.

Périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence d'accord de méthode²

En l'absence d'accord collectif, les partenaires sociaux ont l'obligation de se réunir tous les trois ans pour négocier sur l'égalité professionnelle.

Quel est le contenu de la négociation collective de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Contenu de la négociation en présence d'un accord de méthode³

La loi prévoit que la négociation porte sur :

- Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.
- La mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants

Les partenaires sociaux de la branche peuvent désormais négocier une sorte « d'accord de méthode » dans lequel peut être précisé, outre la périodicité, le contenu de chaque thème de négociation obligatoire au niveau de la branche, dont fait partie le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LE PLUS SYNDICAL

Dans le cas où un accord collectif serait conclu en vue d'organiser la négociation sur l'égalité professionnelle, nous vous conseillons de prévoir dans l'accord, au-delà de la périodicité obligatoire, un contenu plus étoffé de ce thème de négociation.

Par exemple : modalités d'élaboration du rapport de situation comparée, indicateurs pertinents, conditions d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, la question du temps partiel, classifications, articulation entre vie privée et vie professionnelle...

Contenu de la négociation en l'absence d'accord de méthode⁴

En l'absence d'accord, la négociation porte sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

En outre, la négociation porte également sur :

- Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

² Article L. 2241-11 du Code du travail.

³ Article L. 2241-1, article L. 2241-4, article L. 2241-5 du Code du travail.

⁴ Article L. 2241-11 du Code du travail ; Article L. 2232-9 du code du travail.

Pour ces deux domaines, la négociation se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes. Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité.

ATTENTION

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le rôle des branches en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À compter du 1er janvier 2019, les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation de chaque branche doivent, dans le cadre de leur bilan annuel d'activité, présenter un bilan de leur action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et notamment en matière de :

- Classifications**
- Promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle**
- Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes**
- Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

LA NEGOCIATIONS COLLECTIVE D'ENTREPRISE SUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

À quelle fréquence l'employeur doit-il engager des négociations dans l'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

La périodicité de la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être négocié et faire l'objet d'un accord. La durée de cet accord ne peut excéder quatre ans.

Périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle en présence d'un accord de méthode⁵

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales de syndicats représentatifs, l'employeur ou une organisation syndicale représentative peuvent solliciter l'ouverture d'une négociation afin de préciser le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

Le cas échéant, l'accord conclu à l'issue de cette négociation devra préciser :

- Les thèmes des négociations et leur périodicité ;
- Le contenu de chacun des thèmes ;
- Le calendrier et les lieux des réunions ;
- Les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

ATTENTION

Dans le cas où un accord serait conclu en vue d'organiser la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que cette négociation doit s'ouvrir au moins une fois tous les quatre ans.

Périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence d'accord de méthode⁶

En l'absence d'accord collectif, l'employeur doit engager chaque année, dans l'entreprise, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

⁵ Article L. 2242-1, L. 2242-10, L. 2242-11 du Code du travail.

⁶ Article L. 2242-13, alinéa 2 du Code du travail.

L'employeur est-il tenu d'engager des négociations même si l'entreprise a obtenu un résultat au moins égal à 75 points aux indicateurs composant l'index de l'égalité femmes-hommes ?

Des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ont été mis en place (*cf. voir la fiche pratique « Mesure de l'égalité salariale »*). L'employeur doit publier chaque année le résultat obtenu au regard de ces indicateurs, notamment si l'entreprise a obtenu un niveau de résultat de moins de 75 points ou d'au moins 75 points.

Lorsque l'entreprise a obtenu un niveau de résultat d'au moins 75 points, l'employeur reste tenu d'engager des négociations sur l'égalité professionnelle femmes-hommes selon la périodicité prévue par la loi (à savoir tous les ans) ou dans l'accord de méthode (au moins une fois tous les 4 ans). L'employeur n'est pas « dispensé » de négocier sur l'égalité professionnelle.

Quel est le contenu de la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle en présence d'un accord de méthode⁷

Outre la périodicité, il est également possible de déterminer par accord le contenu de la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi fixe toutefois un contenu impératif.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans les domaines d'actions suivants :

- Embauche ;
- Formation ;
- Promotion professionnelle ;
- Qualification ;
- Classification ;
- Conditions de travail ;
- Sécurité et santé au travail ;
- Rémunération effective ;
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord doit prévoir des mesures sur au moins trois de ces domaines d'actions.

⁷ Articles L. 2242-1 et R. 2242-2 du Code du travail ; Article L. 2312-36 du Code du travail ; Article L. 1142-8 et L. 1142-9 du Code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'accord doit prévoir des mesures sur au moins quatre de ces domaines d'actions.

Les objectifs et les actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif. Pour ce domaine, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés doivent également tenir compte :

- Des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, lesquels sont publiés chaque année par l'employeur au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente.
- Des mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, de la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial, notamment, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés ci-dessus se situent en deçà de soixante-quinze points.

En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. La décision est déposée auprès de l'autorité administrative qui peut présenter des observations.

LE PLUS SYNDICAL

Lors de la négociation, la rémunération à prendre en compte comprend non seulement le salaire mais également tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature !

Contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence d'accord de méthode⁸ :

La loi fixe un contenu supplétif de la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui s'applique en l'absence d'accord collectif.

Cette négociation aborde les thématiques suivantes :

- 1- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- 2- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de :
 - Suppression des écarts de rémunération ;
 - Accès à l'emploi ;
 - Formation professionnelle ;
 - Déroulement de carrière et de promotion professionnelle ;
 - Conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ;
 - Mixité des emplois.
- 3- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

⁸ Article L. 2242-17 du Code du travail ; article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale.

- 4- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 5- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;
- 6- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- 7- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

En cas d'échec de la négociation, quel est le contenu du plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁹ ?

À défaut d'accord collectif conclu à l'issue de la négociation, **l'employeur doit établir unilatéralement un plan d'action annuel** destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action doit d'abord évaluer les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée. Fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, le plan d'action doit fixer des objectifs de progression pour l'année à venir et définir les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre, dans les domaines d'actions suivants :

- Embauche ;
- Formation ;
- Promotion professionnelle ;
- Qualification ;
- Classification ;
- Conditions de travail ;
- Sécurité et santé au travail ;
- Rémunération effective ;
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le plan d'action doit prévoir des mesures sur au moins trois de ces domaines d'actions.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le plan d'action doit prévoir des mesures sur au moins quatre de ces domaines d'actions.

Le coût de ces actions devra également être évalué dans le plan.

⁹ Article L. 2242-3 du Code du travail ; articles R. 2242-2, R. 2242-2-1, R. 2242-2-2 du Code du travail.

Quelle est la sanction en l'absence d'accord collectif et/ou de plan d'action ¹⁰ ?

L'agent de contrôle de l'inspection du travail met en demeure l'employeur de remédier à la situation dans un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à un mois, lorsqu'il constate :

- Soit que l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou par un plan d'action
- Soit que l'entreprise n'a pas publié, pendant une ou plusieurs années consécutives, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer
- Soit que l'entreprise n'a pas défini de mesures pertinentes et adéquates de correction et, le cas échéant, de programmations annuelles ou pluri-annuelles de mesures financières de rattrapage salarial

Cette mise en demeure est transmise à l'employeur par tout moyen permettant de donner date certaine à sa réception.

Si l'employeur n'apporte pas la preuve qu'il respecte bien les obligations légales mentionnées ci-dessus, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur.

Le montant de la pénalité est fixé à un maximum de 1 % des gains et rémunérations soumis aux cotisations de Sécurité sociale du mois entier qui suit le terme de la mise en demeure et jusqu'à réception par l'inspection du travail de la preuve :

- Soit que l'entreprise est couverte par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes
- Soit que l'entreprise a publié les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer
- Soit que l'entreprise est couverte par un accord ou une décision comportant des mesures adéquates ou pertinentes de correction et de programmation, annuelles ou pluri-annuelles, de mesures financières de rattrapage salarial.

Le montant est fixé par l'autorité administrative en fonction :

- des efforts constatés dans l'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle (attitude de l'employeur au regard des rappels de l'administration, actions concrètes mises en œuvre, diligence des réponses apportées) ;
- des motifs de la défaillance de l'entreprise (survenance de difficultés économiques, restructurations ou fusions en cours, procédure collective en cours, franchissement du seuil de 50 salariés au cours des 12 mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure).

¹⁰ Article L. 2242-8 du Code du travail ; articles R. 2242-3, R. 2242-4, R. 2242-5, R. 2242-6 du Code du travail.

EN MATIERE D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE, L'ACCORD DE BRANCHE PRIME-T-IL SUR L'ACCORD D'ENTREPRISE¹¹ ?

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contenues dans les accords collectifs de branche, ou ceux couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, priment sur les accords d'entreprises sauf si ces derniers comportent des garanties au moins équivalentes.

¹¹ Article L. 2253-1 du Code du travail. Voir aussi Fiche pratique 19 sur « *La hiérarchie des normes entre les accords collectifs de différents niveaux* ».