égalité FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Séquence 6

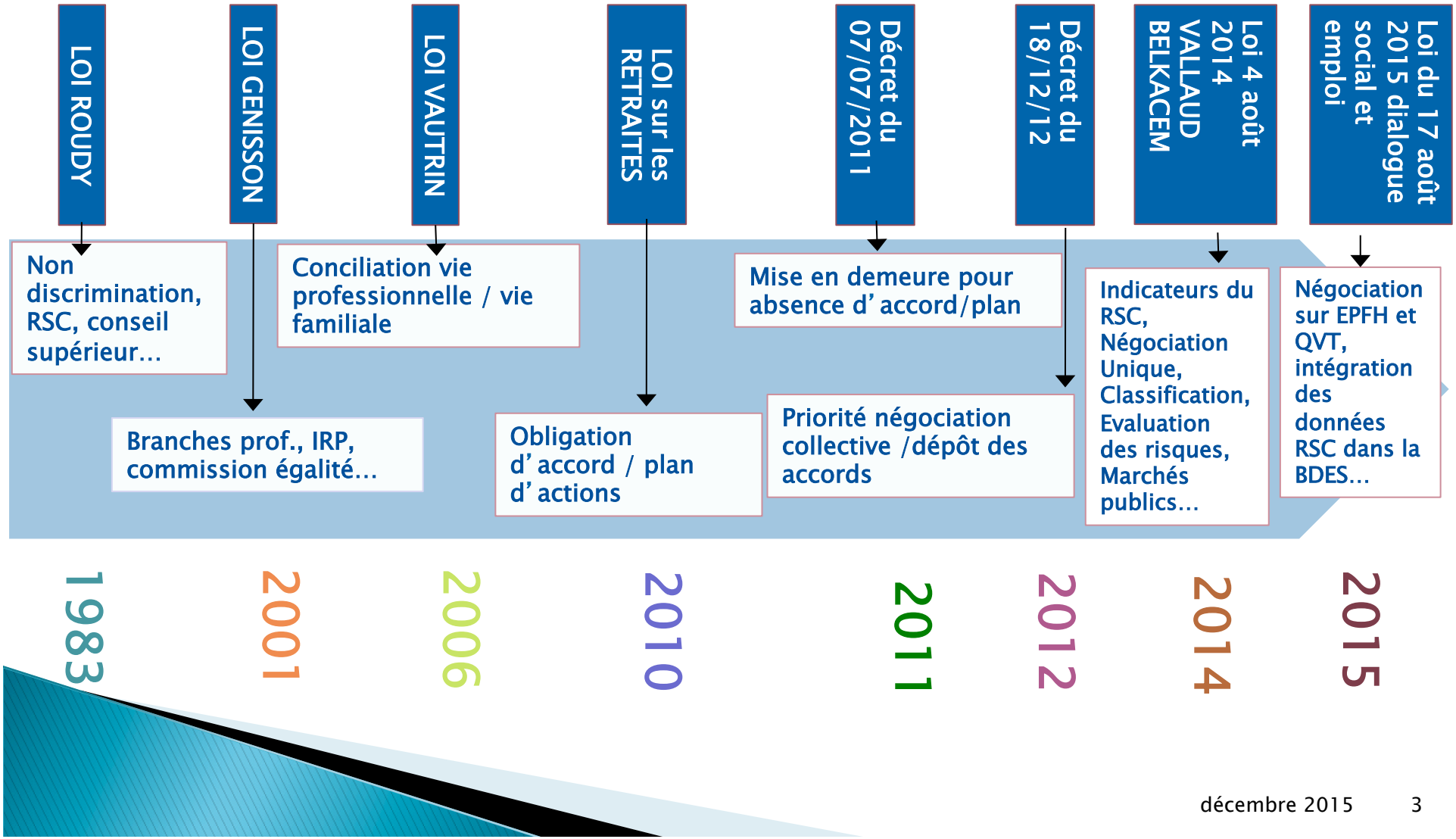
Faire le point sur la réglementation

égalité
FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

- Quelles sont les obligations de l'employeur ?

égalité FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Des lois et décrets successifs…



égalité FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Les obligations des entreprises

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent réaliser **trois actions** pour être en conformité avec la loi :

1. Réaliser un diagnostic mettant en lumière les écarts qui existent entre la situation des femmes et des hommes
2. Établir un plan d'action à partir de ce diagnostic
3. Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle

égalité FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Zoom sur le diagnostic de la situation comparée femmes-hommes

Le diagnostic est établi de façon unilatérale par l'entreprise chaque année.

Ce document est soumis au Comité d'Entreprise pour avis et peut être alors modifié.

Il doit servir de support au plan d'action et à la négociation obligatoire dans les entreprises.

Le diagnostic porte sur les domaines d'indicateurs suivants :

1. Embauche
2. Formation
3. Promotion professionnelle
4. Qualification
5. Classification
6. Conditions de travail
7. Santé et Sécurité au travail
8. Rémunération effective
9. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

A partir de 2016, ces données s'inscrivent dans la base de données économiques et sociales dans une rubrique dédiée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes au sein de l'entreprise.

égalité FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Zoom sur le plan d'action

Le plan d'action est établi à partir du diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes.

Il est suivi, évalué et réactualisé chaque année dans le cadre de consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise qui comprend les informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des hommes et des femmes, et l'accord ou plan d'action EPFH *(Art. L. 2323-17 du code du travail).*

Le plan d'action s'appuie sur :

- ✓ L'évaluation des objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée
- ✓ Des critères clairs, précis et opérationnels (indicateurs chiffrées)
- ✓ Des objectifs de progression prévus pour l'année à venir
- ✓ Des actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

égalité FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Zoom sur l'obligation de négocier

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir (Article 6).

Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Entreprises de 50 salariés et plus
- Priorité à la négociation collective : le recours à un plan d'action unilatéral dans les entreprises de plus de 300 doit nécessairement être justifié par un PV de désaccord attestant de l'échec des négociations OU par un PV de carence attestant de l'impossibilité d'engager des négociations en l'absence de DS (Art. L. 2242-5-1)
- Dépôt des accords et des plans d'action à l'Unité territoriale de la DIRECCTE (version papier + version numérique) (Art. L. 2323-47 et L. 2323-57)
- À défaut : une pénalité de 1% des rémunérations, selon les efforts constatés et les motifs de défaillance

égalité FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Zoom sur la loi Egalité Vallaud Belkacem du 4 août 2014

Inclusion dans les actions de formation professionnelle des actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Art. L. 6313-1).

« L'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » (Art. L. 4121-3) :

- Cette disposition renforce et enrichit le cadre règlementaire existant pour :
  - construire le Document unique d'évaluation des risques
  - mieux adapter et rendre plus efficace le plan de prévention des risques
- L'objectif est d'adapter les systèmes de travail et les politiques de prévention en prenant en compte à la fois les effets différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes mais aussi les expositions différenciées des femmes et des hommes dans leurs situations de travail.
- Dans certains cas seulement, cela peut impliquer d'adopter des mesures de prévention différentes pour les femmes et pour les hommes si une approche globale n'est pas possible (comme la norme unique de port de charge à 15kg et 25 kg sous conditions).

égalité FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Zoom sur la négociation d'un accord sur l'Egalité Professionnelle Femmes-Hommes et la Qualité de Vie au Travail

Art. L. 2242-8. – La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

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, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de 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
4. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap
5. Les modalités de définition d'un régime de prévoyance
6. L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés

Des décrets en 2016 permettront notamment de préciser le contenu de l'accord et sa durée de validité.

Les obligations des entreprises

Si ces conditions ne sont pas remplies, les entreprises de plus de 50 salariés ne peuvent pas soumissionner à des marchés publics, à des concession de travaux publics, à des contrats de partenariats ni à des délégations de services publics.

Deux autres conditions sont nécessaires pour pouvoir soumissionner à ces marchés :

- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination (quel que soit le motif de discrimination)
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle

Les obligations des entreprises de moins de 50 salariés

- Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont **pas l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action**.

- Elles 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. »