

Février 2016

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : LES NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA LOI REBSAMEN

La loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen, comporte de nombreuses mesures en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si elle ne modifie pas fondamentalement les obligations des employeurs en la matière, la loi intègre ces questions dans un cadre simplifié et hiérarchisé, avec trois grandes consultations et trois négociations obligatoires. Les élus du comité d'entreprise auront la possibilité de se faire assister par un expert pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75 009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

UNE GRANDE NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITÉ DE VIE

La loi d'août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes avait regroupé deux négociations distinctes portant, l'une, sur les objectifs d'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de les atteindre et l'autre, sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération.

La loi de 2015 conduit à son tour à regrouper la négociation sur l'égalité professionnelle et divers thèmes regroupés sous l'intitulé de « qualité de vie au travail », incluant la lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé et la prévention de la pénibilité.

Sur le champ de l'égalité femmes/hommes, peu de nouveaux sujets de négociation ont été ajoutés, celle-ci couvrant comme auparavant les objectifs d'égalité professionnelle et salariale, les conditions d'accès à l'emploi, la formation professionnelle, la promotion professionnelle, l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales, la mixité des métiers et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L.2242-8).

Une exception cependant : la négociation peut intégrer désormais les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations pour les salariés à temps partiel.

S'il n'y a pas d'accord en matière d'égalité professionnelle, l'employeur doit comme auparavant établir un plan d'action lui permettant de se conformer à la loi. Dans ce cas de figure, la négociation annuelle sur les salaires porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

A défaut d'accord ou de plan d'action, l'employeur

s'expose, sous certaines conditions, au paiement de pénalités¹.

Quelle périodicité pour la négociation ?

La négociation sur l'égalité professionnelle est annuelle². Cependant, un accord d'entreprise peut modifier la périodicité de chacune des négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles. L'accord peut également adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

Le recours à un expert en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

Une mesure emblématique s'attache aux moyens donnés à la négociation³. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les membres du comité d'entreprise pourront recourir à un « expert technique » en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Le recours à un tel expert⁴ « fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité » (article L.2325-38). Les éventuels désaccords sont tranchés par le juge⁵.

L'expert pourra notamment aider à l'analyse des données de situation comparée contenue dans la base de données unique.

Pour cette mission, il convient de choisir un expert-comptable disposant des compétences et de l'expérience nécessaire. La nomination du même intervenant que l'expert-comptable nommé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale facilitera les passerelles nécessaires entre ces deux temps forts tout en réduisant les risques de contestation. Soumis au secret professionnel, l'expert-comptable du comité sera habilité à croiser les données communiquées par la base de données du personnel pour établir un diagnostic de situation comparée entre les hommes et les femmes en termes de promotion, de parcours de carrière ou de salaires.

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels inclut la mixité des métiers

Selon l'article L.2242-13, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'invite également à la négociation trisannuelle sur la

gestion des emplois et des parcours professionnels, incluant la thématique de la « mixité des emplois ». A noter une possible redondance sur ce thème avec la négociation sur l'égalité professionnelle, dont la périodicité peut être fixée par voie d'accord à trois ans et qui porte également sur la mixité des emplois.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS UNE GRANDE CONSULTATION ANNUELLE DU CE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Avec la loi Rebsamen, la consultation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévue parmi les 17 consultations du comité d'entreprise antérieurement obligatoires, est intégrée dans une grande consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (article L.2323-15).

Compte tenu du nombre important de thématiques rassemblées, les élus auront tout intérêt à prendre l'initiative de la négociation de leur calendrier social comme le prévoit la loi (article L.2323-7). En effet, un calendrier non concerté pourrait aboutir à une

ouverture simultanée des trois consultations ou à leur ouverture à une date inopérante (congé, informations non disponibles...). Par ailleurs, les délais préfix standard (un mois sans recours à l'expert) ne permettent pas de couvrir l'ensemble des champs. Le recours à l'expert-comptable s'avèrera précieux pour analyser les données communiquées, desserrer l'étau des délais préfix (lesquels passent à deux mois avec le recours à l'expert-comptable) et aider les élus dans l'expression d'un avis motivé. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail (articles L.2323-18 et L.2323-24).

DES MESURES VOLONTARISTES

La plus symbolique : la condamnation nouvelle pour agissement sexiste

Le volontarisme qui s'exprime dans certains volets de la loi Rebsamen concernant l'égalité femmes/hommes culmine avec la condamnation nouvelle pour agissement sexiste.

Selon l'article L.1142-2-1, « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

L'introduction du principe de proportionnalité dans les listes électorales pour les élections professionnelles

La loi introduit un principe de proportionnalité rigoureux pour la constitution des listes formées en vue des élections professionnelles. Pour chaque collège, les listes « sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes » (article L.2314-24-1).

A noter que cette obligation s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués

suppléants. Pour permettre l'application de cette nouvelle norme de proportionnalité, « l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral » (article L.2314-24-2).

Différents cas de figure sont prévus pour surmonter les éventuelles difficultés dans l'application de cette proportionnalité stricte⁶.

La constatation par le juge judiciaire, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. A noter que cette annulation n'entraîne pas l'organisation d'élections partielles, ce qui rend d'autant plus sévère la sanction posée.

LES DONNÉES DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE SONT INTÉGRÉES À LA BDES

Le rapport de situation comparée, outil de mesure privilégié pour établir un diagnostic sur la situation de l'entreprise, est remplacé par un chapitre de la base de données économiques et sociales⁷. En conséquence, l'article L.2323-57 du Code du travail, antérieurement consacré au rapport de situation comparée, a été modifié par la loi Rebsamen et porte désormais sur un tout autre sujet.

Cette évolution pose plusieurs problèmes. D'une part, la synthèse du rapport de situation comparée devait être publiée sur le site internet de l'entreprise ; ceci introduisait un moyen de pression sur les entreprises en termes de risque de réputation.

D'autre part, selon l'article L.2325-34, la commission sur l'égalité professionnelle du comité d'entreprise « est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à

l'article L.2323-57 ». L'article cité n'existant plus, la question est posée des missions de cette commission selon les nouvelles dispositions. A noter également que désormais, pour mettre en place une telle commission, l'entreprise devra compter 300 salariés (contre 200 antérieurement).

Enfin, selon l'article L.2323-57, dans la version supprimée, le rapport de situation comparée « est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret ». Il appartiendra aux décrets et circulaires encore en suspens d'intégrer les indicateurs en question, tels qu'ils avaient été formulés antérieurement⁸. C'est à cette condition que la base de données unique permettra d'obtenir le même niveau d'information que le rapport de situation comparée qu'elle remplace.

Le Cabinet ETHIX participe à la Commission égalité femmes/hommes du Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS)

1. Le montant de la pénalité, fixé au maximum à 1 % de la masse salariale, est fixé – à l'issue d'une procédure d'échanges contradictoires entre l'entreprise et l'inspection du travail – par la DIRECCTE.
2. La loi ne prévoyant plus désormais la disposition selon laquelle, lorsqu'une entreprise est couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle, la périodicité de la négociation devienne triennale.
3. Avec la négociation des mesures comprises dans le plan de sauvegarde de l'emploi, ce cas de figure constitue le deuxième incluant le recours à un expert dans le cadre d'une négociation. Cependant, dans ce cas précis, l'interlocuteur de l'expert est bel et bien le comité d'entreprise et ainsi se trouve affirmée l'articulation souhaitable entre consultations et négociations.
4. Pris en charge financièrement par l'employeur dans les mêmes conditions que l'expert-comptable du CE (article L.2325-40)
5. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.
6. Lorsque l'application de cette proportionnalité stricte aboutit à des difficultés pour identifier « un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé un arrondi ».
7. L'article L.2323-8 précise, dans son alinéa 1 bis, les rubriques devant être renseignées.
8. Voir l'article R.2323-12

L'Expert-
Comptable
des CE

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75 009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr