

FICHE 4
DÉCLINAISON DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD AU PLAN LOCAL
ET ARTICULATION AVEC LA NÉGOCIATION RELATIVE À L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Comme en 2011, l'accord prévoit que chaque organisme de plus de 50 salariés doit engager, au regard de l'accord négocié au niveau national, une négociation avec les partenaires sociaux sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Au travers de cette disposition, il est bien prévu d'intégrer l'obligation annuelle de négocier sur l'égalité entre les hommes et les femmes à l'ensemble des thèmes entrant dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Si aucun accord n'est conclu avec les partenaires sociaux, l'organisme a la possibilité de décliner les dispositions de l'accord au travers d'un plan d'action.

1 - Obligation légale de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a regroupé les négociations obligatoires en entreprise autour de trois « blocs » (Lettre-circulaire Ucanss 017-15 du 5 octobre 2015, fiche 4).

Désormais, il résulte de l'article L. 2242-1 du Code du travail que, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage :

- Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-13, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

- **Contenu de la négociation**

L'obligation de négocier sur l'égalité entre les hommes et les femmes figure dans le bloc intitulé « *négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail* ».

En effet, l'article L. 2242-8 du Code du travail prévoit que cette négociation porte sur « *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* ».

Elle porte également sur le maintien à la hauteur du salaire correspondant à un temps plein de l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse des salariés à temps partiel.

- **Moyens de la négociation**

La négociation doit s'appuyer sur le contenu de la base de données économiques et sociales et plus particulièrement sur les informations mentionnées au 1° bis de l'article L. 2323-8 du Code du travail :

- diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise

Par ailleurs, dans les organismes d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise peut, en vue de préparer cette négociation, recourir à un expert technique (article L. 2325-38 du Code du travail).

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. 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.

- **Contenu de l'accord**

L'accord collectif fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans au moins trois des domaines d'action mentionnés ci-dessous pour les entreprises de moins de 300 salariés. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les objectifs et actions doivent porter sur au moins quatre de ces domaines d'action :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail, de sécurité et de santé au travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Parmi les trois ou quatre domaines d'action retenus, doit obligatoirement figurer celui de la rémunération effective.

Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

- **Obligations de l'employeur en l'absence d'accord**

En l'absence d'accord, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

Comme les accords, ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par l'article R. 2242-2-2 du Code du travail, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

L'article R. 2242-2-2 du Code du travail prévoit que la synthèse du plan d'action comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° A la durée moyenne entre deux promotions ;
- 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Par ailleurs, en l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doit porter 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.

- **Pénalité en l'absence d'accord ou de plan d'action**

Les organismes d'au moins 50 salariés, doivent obligatoirement être couverts par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

Les organismes qui ne remplissent pas cette obligation sont soumis à une pénalité à la charge de l'employeur.

Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % de la masse salariale, au cours des périodes au titre desquelles l'organisme n'est pas couvert par un accord ou un plan d'action. Il est fixé par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'organisme en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations.

2 - Articulation des dispositions issues du protocole d'accord du 28 juin 2016 avec les dispositions légales

- **Domaines d'action**

Les entreprises doivent fixer des objectifs de progression et des actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, permettant de les atteindre, portant sur au moins trois domaines d'actions pour les entreprises de moins de 300 salariés ou au moins quatre domaines d'actions pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Trois de ces domaines d'actions sont déjà visés par le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances :

- le recrutement et l'insertion professionnelle ;
- l'évolution professionnelle ;
- la conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

Les premier et troisième domaines d'actions conventionnels (recrutement et l'insertion professionnelle, conciliation vie professionnelle / vie personnelle) correspondent aux domaines légaux (embauche, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale). Le second domaine d'actions conventionnel relatif à l'évolution professionnelle est plus large puisqu'il recoupe notamment la formation, la promotion professionnelle et la rémunération effective.

La déclinaison de l'accord national avec la reprise de ces trois domaines d'action devrait permettre de répondre aux exigences prévues à la fois par le législateur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et par les partenaires sociaux en matière de déclinaison de l'accord national au plan local.

Toutefois, les organismes devront veiller à ce que chaque objectif, accompagné de son ou ses actions et indicateurs soit bien rattaché à l'un des domaines d'action prévus par le Code du travail.

Ainsi, si l'accord conclu localement reprend l'intitulé « évolution professionnelle », il est recommandé de prévoir à l'intérieur des sous-parties correspondant aux noms des domaines d'actions légaux.

- Durée de l'accord et périodicité des négociations

Attention :

Il ne faut pas confondre la durée de l'accord et la périodicité des négociations.

La durée de l'accord est la période pendant laquelle le protocole d'accord va trouver à s'appliquer. Elle est en principe fixée dans l'accord lui-même. Rappelons que depuis la loi du 8 août 2016, à défaut de précision dans le protocole d'accord, sa durée est de 5 ans.

La périodicité des négociations est l'intervalle entre deux négociations obligatoires sur un même thème. S'agissant de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, le Code du travail prévoit qu'elle est annuelle.

Les négociateurs, au sein de chaque organisme, sont libres de donner à leur accord la durée d'application qu'ils souhaitent (durée déterminée ou indéterminée). A titre d'exemple, l'accord national relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances prévoit qu'il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Cependant, quelle que soit la durée de l'accord local relatif à l'égalité professionnelle, et même si ce dernier est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur n'est pas exonéré de son obligation d'engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Néanmoins, il résulte de l'article L. 2222-3 du Code du travail qu'un accord collectif peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes.

Ainsi, s'agissant des négociations obligatoires au niveau de l'entreprise, il est possible, par accord, de porter la périodicité des négociations jusqu'à trois ans s'agissant des négociations annuelles et jusqu'à cinq ans s'agissant de la négociation triennale.

La modification de la périodicité de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est toutefois possible que si deux conditions sont remplies :

- l'organisme doit avoir conclu un accord ou mis en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle ;
- l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

En pratique, il est recommandé aux organismes de conclure deux accords :

- le premier, relatif à l'égalité professionnelle et à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, pour une durée de trois ans ;
- le second, dans les conditions exposées au paragraphe précédent, pour fixer la périodicité des négociations sur ce thème à trois ans.

3 – Règles de négociation et procédure d'agrément

Pour toutes précisions relatives aux règles de négociations ou à la procédure d'agrément des accords, vous êtes invité à vous reporter au guide du négociateur disponible dans la rubrique « aide à la négociation », dans la partie juridique de l'espace ressources humaines du portail Ucanss (accès en mode « connecté » uniquement).

Par ailleurs, vous pouvez retrouver dans l'espace Ressources Humaines du site Ucanss [des exemples d'accord locaux ainsi que des accords types](#). Vous êtes également invité à consulter [la doctrine du Comité exécutif de l'Ucanss](#) qui est appelé à émettre un avis lors de la procédure d'agrément.