

L'égalité professionnelle en 8 questions

16 juillet 2015

L'égalité professionnelle en 8 questions

Cette fiche, élaborée par la commission femmes de Solidaires, est à destination des équipes syndicales pour les aider à négocier l'égalité professionnelle. Elle s'adresse essentiellement aux salarié-es du privé (dans le cadre des NAO ou des accords égalité pro).

Elle sera suivie de fiches spécifiques traitant des différents domaines de négociations (égalité salariale par exemple), comme d'une fiche s'adressant au secteur public

1. Quelles sont les entreprises concernées par la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle ?

> Les entreprises privées d'au moins 50 salarié-es
> Les établissements publics à caractère industriel et commercial ou à caractère administratif en cas d'emploi de personnel dans les conditions de droit privé.

> Entreprises avec une section syndicale représentative : obligation de négocier

Pour les entreprises où est constituée au moins une section syndicale d'une organisation représentative, il y a obligation à négocier (art. L2245-5) un accord collectif sur l'égalité professionnelle et un accord sur l'égalité salariale dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) (art.L9242-7). (Attention à la différence entre égalité professionnelle et égalité salariale ! L'égalité professionnelle est beaucoup plus large que l'égalité salariale qui ne porte que sur les rémunérations).

> Entreprises sans délégué-e syndical-e et non couvertes par un accord de branche : pas d'obligation de négociation, mais un plan d'action

L'employeur n'a pas obligation de négocier mais doit mettre en place un plan d'action avec des objectifs en matière d'égalité professionnelle et les mesures pour les atteindre.

2. La négociation doit-elle se faire chaque année ?

Oui, la négociation doit être engagée chaque année tant qu'un accord n'a pas été conclu dans l'entreprise. Dès lors qu'un accord est conclu, celui-ci vaut pour trois ans.

3. Si la négociation échoue : le Plan d'action unilatéral de l'employeur

Si les négociations échouent, l'employeur doit écrire unilatéralement un plan d'action dans lequel doivent figurer des indicateurs par catégories professionnelles. Il doit être intégré au RSC (entre-

prises de plus de 300 salarié-es) ou au rapport unique (entreprises de moins de 300 salarié-es). Ce plan d'action est soumis à la procédure de consultation du CE ou à défaut des délégué-es du personnel.

Les plans d'action doivent être déposés auprès de l'inspection du travail-DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

4. Quelles sont les sanctions et les recours ?

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action, sont soumises à une pénalité financière.

Malheureusement, la pénalité financière n'a pas de caractère automatique, ni forfaitaire et n'est pas rétroactive. En cas de constatation d'une carence par l'inspection du travail, cette dernière met en demeure l'entreprise, en faisant courir un délai de 6 mois, durant lesquels l'entreprise peut régulariser sa situation. La pénalité n'interviendra, le cas échéant, qu'après notification de la pénalité par la DIRECCTE, dans le mois qui suit l'expiration du délai de 6 mois et ne sera due que pour chaque mois entier civil suivant le terme de la mise en demeure.

Le montant de la pénalité, au maximum 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 au regard des efforts constatés de l'entreprise en matière d'égalité salariale et des motifs de son éventuelle défaillance. Son produit est affecté au fonds de solidarité vieillesse (FSV).

5. Sur quoi porte la négociation ?

Les 8 thèmes de l'égalité professionnelle (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre vie professionnelle et res-

Cette fiche, élaborée par la commission femmes de Solidaires, est à destination des équipes syndicales pour les aider à négocier l'égalité professionnelle. Elle s'adresse essentiellement aux salarié-es du privé (dans le cadre des NAO ou des accords égalité pro)...

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Autres documents >
- Adresse de cet article :
<https://solidaires.org/L-egalite-professionnelle-en-8-questions>