

Le décret d'application de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites

L'article 99 de la loi portant réforme des retraites impose les obligations suivantes : Obligation est faite aux entreprises d'au moins 50 salariés d'avoir un accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, défaut d'accord, un plan d'action défini dans le RSC ou le rapport unique. En cas de manquement à cette obligation, une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% pourra être fixée par l'inspection du travail, elle doit être modulée au regard des efforts consentis par l'entreprise et des motifs de sa défaillance.

La loi portant réforme des retraites prévoit 3 décrets portant sur :

- la sanction financière de l'absence de plan en faveur de l'égalité professionnelle – plan négocié par accord collectif ou plan unilatéral,
- les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures du plan,
- les indicateurs et objectifs du plan d'action devant faire l'objet de mesures de publicité dans une synthèse du plan d'action.

En fait un seul décret regroupe ces trois thématiques, décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce décret modifie le rapport de situation comparée en ajoutant la question de l'articulation entre les temps de vie professionnelle et familiale aux thèmes obligatoires du rapport des entreprises de moins de 300 salariés et en précisant, conformément à la loi, la partie prospective et la partie rétrospective du rapport.

Il prévoit la possibilité pour l'autorité administrative, de fixer une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% lorsque l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations légales et ne s'est pas mis en conformité avec celles-ci après avoir été mis en demeure de la faire. L'obligation légale est de prévoir des objectifs de progression associés d'indicateurs chiffrés portant sur au moins 2 domaines d'action parmi les 8 domaines d'action du RSC pour les entreprises de moins de 300 salariés et au moins 3 domaines d'action sur les 8 pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Les 8 thèmes du rapport de situation comparée sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La sanction financière peut être décidée par le DIRECCTE au terme de 6 mois suivant la mise en demeure.

L'autorité administrative pourra ne pas appliquer la sanction financière en présence de certains motifs de défaillance spécifiques qui sont :

- les difficultés économiques ;
- des restructurations ou fusions en cours ;
- une procédure collective en cours;

- le franchissement du seuil d'effectifs de 50 salariés (seuil de l'obligation d'établir un accord ou un plan d'action) au cours des douze mois précédant l'envoi de la mise en demeure de l'inspection du travail.

Concernant la synthèse du plan d'action qui devra faire l'objet d'un affichage au sein de l'entreprise, qui devra également être insérée sur le site internet de l'entreprise et sera communicable à toute personne qui le demande : il est prévu que cette synthèse du plan d'action comprenne les objectifs de progression chiffrés adoptés par l'entreprise pour satisfaire à ses obligations légales ainsi que des éléments de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, d'accès aux postes à responsabilités et de promotion professionnelle.

Les objectifs poursuivis sont d'aboutir à la réalisation effective du RSC et d'un plan d'action négocié ou, à défaut, unilatéral et non de rentrer dans une logique de perception des fonds.

Ainsi, les textes proposés imposent à l'entreprise une obligation d'agir, de mettre en œuvre des moyens ; de s'inscrire dans une logique de progression ce qui constitue une avancée de l'état du droit.

La sanction financière entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.