

ISSN 1769 - 4000

N° 91 - SOCIAL n° 52

Sur www.fntp.fr le 4 octobre 2018 – [Abonnez-vous](#)

LOI « AVENIR PROFESSIONNEL » : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'essentiel

En vue de faire effectivement respecter le principe « à travail égal, salaire égal », les **entreprises de Travaux Publics d'au moins 50 salariés** vont devoir mettre en place un **dispositif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**.

La méthodologie à suivre sera prochainement définie par décret. Elle sera basée sur les résultats de la mission confiée par la ministre du Travail à Sylvie LEYRE, DRH de Schneider Electric France, et des expérimentations réalisées en entreprises dans ce cadre.

Parallèlement, la loi contient diverses mesures en faveur de l'égalité professionnelle que ce soit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise ou en matière de représentation féminine dans les grandes entreprises dotées de conseil d'administration ou de conseil de surveillance.

Sauf indications contraires, les dispositions détaillées dans ce bulletin d'informations sont applicables depuis le **7 septembre 2018**.

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JO du 6 septembre 2018.

Contact : social@fntp.fr



LA MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU DISPOSITIF VISANT À SUPPRIMER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Les dispositions détaillées ci-après ne sont pas encore applicables. Elles entreront en vigueur à la date fixée dans un décret d'application et, au plus tard :

- le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

De manière générale, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent prendre en compte cet objectif ...

Le législateur pose un nouveau principe général dans le Code du travail : **l'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes.

... mais seules celles d'au moins 50 salariés ont de nouvelles obligations concrètes

Tous les ans, l'employeur doit publier 2 types d'indicateurs

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit publier chaque année, des indicateurs relatifs :

- aux **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- et aux **actions mises en œuvre pour les supprimer** (selon des modalités et une méthodologie définies par décret non paru à ce jour).

A défaut, il s'expose à la **pénalité financière** applicable aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives n'ayant ni accord ni plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. Cette pénalité est d'un **montant maximal de 1 % de la masse salariale** (cf. *infra*).

En parallèle, l'employeur doit mettre à disposition du CSE, dans la base de données économiques et sociales (BDES) les **informations sur la méthodologie et le contenu de ces indicateurs**.

IMPORTANT : faute de précisions spécifiques, **toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont visées**, y compris celles n'ayant ni délégués syndicaux (DS) ni comité social et économique (CSE).

Si les résultats obtenus ne sont pas bons, le contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle est enrichi ...

Si les résultats obtenus à cette occasion se situent en-deçà d'un certain niveau (défini par décret non paru à ce jour), **la négociation sur l'égalité professionnelle** et la qualité de vie au travail (QVT) **doit comprendre un item supplémentaire** : **les mesures adéquates et pertinentes de correction** et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

A défaut d'accord, ces mesures sont déterminées par **décision de l'employeur, après consultation du CSE**. Cette décision doit ensuite être **déposée** à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

A noter que l'autorité administrative peut alors présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

L'employeur qui ne détermine pas ce type de mesures s'expose à la **pénalité financière** applicable aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives n'ayant ni accord ni plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. Cette pénalité est d'un **montant maximal de 1 % de la masse salariale** (cf. *infra*).

... et l'entreprise a 3 ou 4 ans pour se mettre en conformité

En cas de mauvais résultats, l'entreprise a par principe **3 ans** pour se mettre en conformité.

Un délai supplémentaire d'un an peut lui être accordé compte tenu de ses efforts constatés en matière d'égalité salariale ainsi que des motifs de sa défaillance.

.... passé ce délai, elle est susceptible de se voir appliquer une pénalité si les résultats ne sont toujours pas satisfaisants

Si les résultats obtenus sont toujours en deçà d'un certain niveau (défini par décret non paru à ce jour), l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Son montant est fixé par l'autorité administrative (dans des conditions déterminées par décret non paru à ce jour) dans la limite de **1 % de la masse salariale au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans**.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds de solidarité vieillesse.

IMPORTANT : cette pénalité n'est pas cumulable avec celle applicable :

- à l'entreprise où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives n'ayant ni accord ni plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (cf. *infra*) ;
- à l'entreprise d'au moins 50 salariés n'ayant pas publié les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et aux actions mises en œuvre pour les supprimer (cf. *supra*) ;
- à l'entreprise d'au moins 50 salariés n'ayant pas fixé des mesures financières de rattrapage salarial (cf. *supra*).

LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

Rappels : les obligations des entreprises de TP dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT)

Les ordonnances « *Macron* » ont réorganisé les articles du Code du travail concernant la négociation obligatoire en entreprise selon le triptyque suivant : ordre public (dispositions insusceptibles de dérogation), champ de la négociation (dispositions adaptables par accord d'entreprise) et dispositions supplétives (applicables à défaut d'accord).

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle et la QVT ont été réécrites conformément à cette nouvelle architecture.

Quelles sont les entreprises assujetties à l'obligation de négocier ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action ?

Toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, sont concernées, **peut important leur effectif**. En pratique, il s'agit des entreprises de plus de 50 salariés ayant un délégué syndical (DS).

Si, à l'issue de cette négociation, aucun accord n'est conclu, l'employeur établit de manière unilatérale un **plan d'action annuel** dont le contenu est strictement défini par le Code du travail (se reporter aux articles [L. 2242-3](#) ; [R. 2242-2](#) et [R. 2242-2-1](#)).

IMPORTANT : dans ces entreprises, **l'étape de la négociation est donc obligatoire. Ce n'est qu'en cas d'échec des négociations que l'employeur pourra établir un plan d'action. Ces dispositions sont d'ordre public** : les entreprises de TP ne peuvent donc pas y déroger.

Selon quelle périodicité l'accord ou, à défaut, le plan d'action doit être renouvelé ?

La durée au-delà de laquelle l'accord doit être renégocié varie :

- **si l'entreprise dispose d'un accord adaptant la périodicité de la négociation**, c'est la durée fixée par les partenaires sociaux qui s'applique, dans la limite de **4 ans** ;
- **si l'entreprise ne dispose pas d'un tel accord, elle doit engager une négociation tous les ans**. À noter que dans ce cas, elle doit appliquer les dispositions supplétives du Code du travail qui ne lui laissent pas de marge de manœuvre (se reporter aux articles [L. 2242-17](#) à [L. 2242-19](#)).

L'entreprise dont les négociations ont échoué et qui a donc dû établir un **plan d'action** doit le **renouveler chaque année**.

Quelles sont les entreprises soumises à une pénalité financière en l'absence d'accord ou de plan d'action ?

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernées, y compris celles ne disposant ni de section syndicale ni de délégué syndical ni de représentant du personnel.

En d'autres termes, **une entreprise de TP d'au moins 50 salariés qui n'aurait pas de délégué syndical**, par exemple, **doit tout de même être couverte par un accord ou un plan d'action** sans quoi une pénalité pourrait lui être appliquée et ce, alors même qu'elle n'est pas visée par l'obligation de négocier (cf. *supra*).

La DGT précise simplement que, dans ce cas, **l'étape de la négociation** avec un élu (mandaté ou non) ou un salarié mandaté **n'est pas obligatoire**. L'employeur peut donc directement élaborer un plan d'action qu'il devra renouveler tous les ans (cf. *supra*).

Quel est le montant de la pénalité applicable ?

Le montant de la pénalité est fixé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (**dans la limite de 1 % de la masse salariale**) qui prend en compte divers éléments : les motifs de défaillance dont justifie l'employeur (difficultés économiques, restructurations ou fusions en cours, etc.), les mesures qu'il a pris en matière d'égalité professionnelle et sa bonne foi (pour plus d'information sur la procédure suivie par l'autorité administrative, se reporter aux articles [R. 2242-3](#) à [R. 2242-8](#)).

A noter que cette sanction n'est pas prononcée immédiatement. L'employeur dispose d'un délai de 6 mois suite à sa mise en demeure pour se mettre en conformité.

Nouveautés issues de la loi « Avenir professionnel »

Le volet « formation » de la négociation annuelle est enrichi

Pour les entreprises n'ayant pas d'accord sur le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, la négociation relative à l'égalité professionnelle et la QVT doit être engagée **tous les ans** (cf. *supra*).

Elle doit impérativement porter sur **7 items** (listés à l'article [L. 2242-17](#) du Code du travail) parmi lesquels **les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle**. La loi « Avenir professionnel » ajoute que **ces mesures doivent notamment favoriser les conditions d'accès aux critères suivants** :

- le suivi d'au moins une action de formation ;
- l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle ;
- l'abondement par l'employeur du compte personnel de formation (CPF) ;
- les modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes des critères mentionnés ci-dessus ainsi que la périodicité des entretiens professionnels.

L'obligation d'établir une synthèse du plan d'action est supprimée

Dans les entreprises où la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle et la QVT n'a pas abouti, l'employeur doit établir chaque année un **plan d'action** (cf. *supra*).

Une synthèse de ce plan d'action devait être élaborée selon un cahier des charges strict. Elle avait vocation à être diffusée à un large public : les salariés et, de manière générale, toute personne qui la demandait.

Cette synthèse est supprimée.

LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES À CONSEIL D'ADMINISTRATION OU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le contenu des délibérations annuelles sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale est modifié

Les conseils d'administration (CA) et les conseils de surveillance (CS) des sociétés anonymes (SA) et des sociétés en commandites par actions (SCA) doivent délibérer chaque année sur ces matières.

La loi « Avenir professionnel » indique que cette délibération s'effectue sur la base :

- des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle contenus dans la BDES et ceux relatifs aux écarts de rémunération et aux actions mises en œuvre pour les supprimer (cf. *supra*) lorsqu'ils s'appliquent ;
- du plan pour l'égalité professionnelle lorsqu'il est mis en œuvre.

La description de la politique de diversité figurant dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise comporte de nouveaux éléments

Dans les sociétés anonymes, le conseil d'administration présente à l'assemblée générale (AG) un rapport sur le gouvernement d'entreprise qui, le cas échéant, décrit la politique de diversité appliquée aux membres du CA, ses modalités de mise en œuvre et les résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé.

La loi « Avenir professionnel » précise que cette description est complétée par des informations sur :

- la manière dont la société recherche une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité mis en place, le cas échéant, par la direction générale en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales ;
- les résultats en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité.

Si la société n'applique pas cette politique, elle doit en justifier les raisons dans le rapport.