

NOTE TECHNIQUE

Source

Décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Rappel

Pour ne pas être soumises à la pénalité financière, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.

Les objectifs prévus dans les accords collectifs ou les plans d'actions doivent porter, pour les entreprises de moins de 300 salariés, sur au moins deux et, pour les entreprises de 300 salariés et plus, sur au moins trois des domaines d'action définis par le code du travail (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale)

Nouveautés

- Les domaines d'actions

Le décret porte le nombre minimal de domaines d'action inclus obligatoirement dans les accords et plans d'action respectivement de deux à trois et de trois à quatre, et rend obligatoire celui de la rémunération.

Pour les organismes ayant un accord ou un plan d'action en vigueur à la date de publication du décret, ces dispositions entrent en vigueur lors de leur renouvellement.

Ainsi, un organisme de 500 salariés devra lors de la renégociation de son accord, retenir non plus 3 mais au moins 4 domaines d'action dont nécessairement celui lié à la rémunération.

- Synthèse et dépôt des plans d'actions

Le décret précise également que la synthèse du plan d'actions doit comprendre des indicateurs par catégorie professionnelle.

Les plans d'actions doivent désormais, au même titre que les accords collectifs, être déposés auprès de la DIRECCTE.

Votre attention est appelée sur le fait que la formalité de dépôt des plans d'actions s'applique aux plans d'actions en cours contrairement aux autres mesures contenues dans le décret.