

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

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

NOR : ETST1112186D

Publics concernés : entreprises de 50 salariés et plus.

Objet : application de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012 (des dispositions transitoires sont prévues pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle).

Notice : l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites vise à faciliter l'évaluation des écarts de situation dans l'entreprise entre les hommes et les femmes, à rendre cette situation transparente, au sein de l'entreprise comme vis-à-vis de l'extérieur, et à sanctionner l'inaction par une pénalité financière.

Le présent décret précise les conditions d'application de cette pénalité. A l'issue d'une phase contradictoire de six mois au plus, au cours de laquelle l'entreprise ne respectant pas ses obligations sera appelée à s'y conformer, la pénalité sera décidée, à défaut de régularisation, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et sera due par l'entreprise tant que sa situation demeurera irrégulière.

Le décret précise en outre le contenu du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle que les entreprises devront arrêter ainsi que les éléments de ce plan à faire figurer dans la synthèse que l'entreprise devra rendre publique.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé et de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale,

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment son article L. 741-10 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 242-1 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 2242-5-1 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 99 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – Le chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Il est inséré une section 1 dénommée « Dispositions communes » et comportant l'article R. 2242-1.

2° Après la section 1, il est inséré une section 2 dénommée « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » ainsi rédigée :

« Section 2

« *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

« Art. R. 2242-2. – L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins deux des domaines d'action mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-47 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins trois des domaines mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

« *Art. R. 2242-3.* – Lorsque l’inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu’une entreprise n’est pas couverte par l’accord collectif ou, à défaut, le plan d’action prévu à l’article L. 2242-5-1, il met en demeure l’employeur, par lettre recommandée avec demande d’avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

« *Art. R. 2242-4.* – Dans le délai prévu à l’article R. 2242-3, l’employeur lui communique l’accord ou, à défaut, le plan d’action mis en place ou modifié, par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

« S’il n’est pas en mesure de communiquer l’un ou l’autre, il justifie des motifs de la défaillance de l’entreprise au regard de cette obligation.

« A sa demande, il peut être entendu.

« *Art. R. 2242-5.* – A l’issue du délai prévu à l’article R. 2242-3, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi décide s’il y a lieu d’appliquer la pénalité mentionnée au premier alinéa de l’article L. 2242-5-1 et en fixe le taux.

« *Art. R. 2242-6.* – Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l’employeur a justifié, des mesures prises par l’entreprise en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l’employeur.

« Au titre des motifs de défaillance, sont pris en compte pour diminuer le taux tous motifs indépendants de la volonté de l’employeur susceptibles de justifier le non-respect de l’obligation prévue à l’article L. 2242-5-1, et notamment :

« 1° La survenance de difficultés économiques de l’entreprise ;

« 2° Les restructurations ou fusions en cours ;

« 3° L’existence d’une procédure collective en cours ;

« 4° Le franchissement du seuil d’effectifs prévu à l’article L. 2242-5-1 au cours des douze mois précédant celui de l’envoi de la mise en demeure mentionnée à l’article R. 2242-3.

« *Art. R. 2242-7.* – La pénalité mentionnée à l’article L. 2242-5-1 est calculée sur la base des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l’article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure mentionnée à l’article R. 2242-3. Elle est due jusqu’à la réception par l’inspection du travail de l’accord relatif à l’égalité professionnelle ou du plan d’action mentionnés à l’article L. 2242-5-1.

« *Art. R. 2242-8.* – Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi adresse à l’employeur qui n’a pas rempli les obligations en matière d’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes définies à l’article L. 2242-5-1, par lettre recommandée avec demande d’avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai d’un mois à compter de la date d’expiration de la mise en demeure prévue à l’article R. 2242-3, et lui demande de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité conformément à l’article R. 2242-7 dans le délai d’un mois. A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois compris dans la période mentionnée à l’article R. 2242-7.

« Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi établit un titre de perception et le transmet au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l’impôt et au domaine. »

Art. 2. – L’article R. 2323-9 du même code est ainsi modifié :

1° Au 4° du point II intitulé « situation comparée des femmes et des hommes », les mots : « et de rémunération effective » sont remplacés par les mots : « , de rémunération effective et d’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale » ;

2° Les *b*, *c* et *d* sont remplacés par les dispositions suivantes :

« *b*) Plan d’action :

« – mesures prises au cours de l’année écoulée en vue d’assurer l’égalité professionnelle. Bilan des actions de l’année écoulée et, le cas échéant, de l’année précédente lorsqu’un plan d’actions a été antérieurement mis en œuvre par l’entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

« – objectifs de progression pour l’année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l’article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues ».

Art. 3. – Après l’article R. 2323-9 du même code, il est inséré un article D. 2323-9-1 ainsi rédigé :

« *Art. D. 2323-9-1.* – La synthèse du plan d’action défini dans le rapport prévu à l’article L. 2323-47 comprend au minimum des indicateurs 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, mentionnés à l'article R. 2242-2. »

Art. 4. – L'article D. 2323-12 du même code, qui devient l'article R. 2323-12, est ainsi modifié :

1° Les premier, deuxième et troisième alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ainsi que des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

« Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. » ;

2° Après le II, il est inséré un III ainsi rédigé :

« III. – Plan d'action :

– mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

– objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues. »

Art. 5. – Après l'article D. 2323-12 du même code, il est inséré un article D. 2323-12-1 ainsi rédigé :

« *Art. D. 2323-12-1.* – La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-57 comprend au minimum des indicateurs 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, mentionnés à l'article R. 2242-2. »

Art. 6. – Le présent décret entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012. Pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord prévu à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut, par un plan d'action répondant aux prévisions de l'article L. 2242-5-1 de ce code, il entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, du plan d'action.

Art. 7. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et la ministre des solidarités et de la cohésion sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

*La ministre des solidarités
et de la cohésion sociale,*
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN