

## Fiche n° 10 : Récapitulatif des dispositions concernant l'égalité femmes-hommes

### Quelques éléments de contexte

La présente fiche a pour but de récapituler toutes les nouvelles dispositions issues de la loi du 17 août 2015 dans le domaine de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Ainsi, sont développées :

- Les règles renforçant la présence des femmes dans les institutions (I)
- Les modalités de consultation sur l'égalité professionnelle dans le cadre du regroupement des consultations annuelles obligatoire (II)
- La modification de la base de données économique et sociale intégrant les éléments du rapport de situation comparée (RSC) (III)
- Les modalités de négociation sur l'égalité professionnelle dans le cadre du regroupement des négociations obligatoires (IV)
- les moyens dédiés à l'égalité professionnelle, à disposition des élus, dans le cadre du nouveau fonctionnement des IRP (V)

### I. Le renforcement de la présence des femmes dans différentes institutions

La loi du 17 août 2015 pose une exigence de représentation équilibrée, voire de parité dans différentes instances.

#### ◆ **Au sein de quelles instances des règles de représentation équilibrée ont-elles été définies? Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de ces règles ?**

- **Délégués du personnel – Comité d'entreprise - Délégation unique du personnel et nouvelle instance regroupant les IRP** (Articles L. 2314-24-1 et s. et L. 2324-22-1 et s. du Code du travail)

La loi définit, pour le CE et les DP, les mêmes dispositions en matière de représentation équilibrée et en matière de sanction en cas de non-respect.

Les règles d'élection des membres de la nouvelle DUP se calquent sur celles des membres du CE (cf. fiche n°4 « la nouvelle DUP »). De fait, les règles de représentation équilibrée s'appliquent également à la DUP.

Il en va de même pour la nouvelle instance qui regroupe les IRP par accord dont les membres sont élus selon les règles applicables au CE ou au DP selon les cas (cf. fiche N°5 relative au regroupement par accord des instances représentatives du personnel)

- Quelles sont les règles en matière de représentation équilibrée ?

Il faut noter 4 règles:

— **1<sup>ère</sup> règle :**

**La loi impose pour chaque collège électoral, une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidatures** présentées aux élections professionnelles (CE, DP et DUP).

Ainsi, les organisations syndicales doivent inscrire sur leurs listes de candidats titulaires et suppléants un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

*Par exemple, pour un électorat d'un collège « Ingénieurs et Cadres » composé à 60 % de femmes, l'organisation syndicale devra présenter 60 % de femmes et 40 % d'hommes sur les listes de candidats.*

— **2<sup>e</sup> règle :**

**Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe** jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

— **3<sup>e</sup> règle :**

Au moment de déterminer le nombre de candidat à désigner pour chacun des deux sexes dans la liste et en fonction du nombre de siège à pourvoir, deux cas se présentent.

- Si le nombre de candidat à désigner pour chacun des deux sexes est entier, aucun problème ne se pose.

*Dans la poursuite de notre exemple, s'il y a 10 sièges à attribuer (avec un électorat composé à 60 % de femmes et 40 % d'hommes) la liste doit être composée de 6 candidats femmes (soit  $10 \times 60\%$  de femmes) et 4 candidats hommes (soit  $10 \times 40\%$  d'hommes)*

- Si le nombre de candidats à désigner pour chacun des deux sexes n'est pas entier, le nombre sera arrondi à :

L'entier supérieur en cas de décimale  $>$  ou  $=$  à 5 ;

L'entier inférieur en cas de décimale  $<$  à 5.

*Dans la poursuite de notre exemple, s'il y a 9 sièges à attribuer (avec un électorat composé à 60 % de femmes et 40 % d'hommes), la liste doit être composée de 5,4 candidats femmes (soit  $9 \times 60\%$  de femmes) soit 5 femmes selon les règles définies ci-dessus et 3,6 candidats hommes (soit  $9 \times 40\%$  d'hommes) soit 4 hommes selon les règles définies ci-dessus.*

— **4<sup>e</sup> règle :**

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Par exemple, 9 sièges à attribuer (avec un électorat composé à 50 % de femmes et 50 % d'hommes), la liste devra être composée de la manière suivante :

- 4,5 femmes soit 4 femmes (selon les règles définies)
- 4,5 hommes soit 4 hommes (selon les règles définies)

Le 9<sup>e</sup> siège à pourvoir est attribué indifféremment à un homme ou une femme.

Pour que les organisations syndicales puissent composer leurs listes, le protocole d'accord préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (Articles L. 2314-11 et L. 2324-13 du Code du travail).

- Quelles sont les sanctions en cas de manquement lors des élections professionnelles CE et DP ? (Articles L.2314-25 et L.2324-23 du Code du travail)

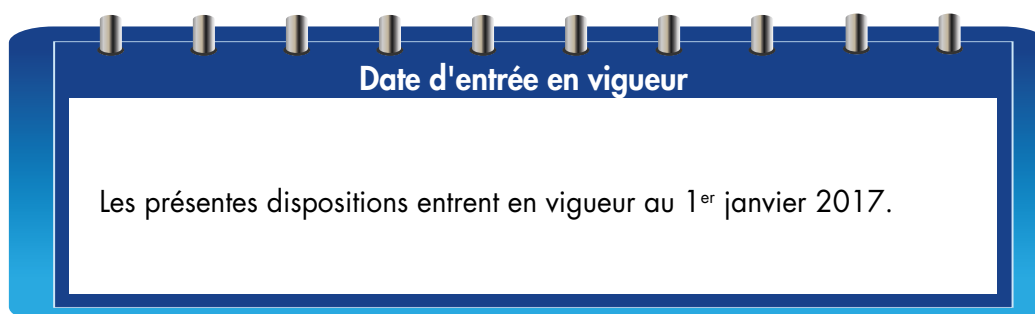
Les contestations relatives à la composition des listes de candidats sont de la compétence du juge judiciaire.

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part des femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

La constatation par le juge, saisi après l'élection, du non-respect des règles de représentation équilibrée par une liste de candidats entraîne, selon le cas :

- L'annulation de l'élection du nombre d'élus du sexe surreprésenté qui est en sur-nombre dans la liste de candidats (au regard de la part de femmes et d'hommes dans l'électorat). Plus concrètement il annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté (au regard de la part des femmes et hommes composant chaque collège électoral) en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats.
- L'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement dans la liste de candidats ne respecte pas l'alternance d'un candidat de chaque sexe.

Des élections partielles n'ont pas à être organisées lorsque le juge a prononcé l'annulation des élections de délégués du personnel en raison du non-respect des règles de représentation équilibrée (Article L. 2314-7 du code du travail)



### 🔷 Au sein de quelles institutions des règles de parité ont-elles été définies?

➔ **Les conseils prud'homaux** (4<sup>e</sup> de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes)

La loi complète les nouvelles dispositions relatives à la désignation des conseillers prud'hommes issues de la loi du 18 décembre 2014, en imposant dans la liste de candidats pour chaque conseil de prud'hommes et chaque organisation un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement.

→ **Les conseils d'administration** (Article L. 225-27-1 du Code du commerce)

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi qui prévoit la présence de salariés dans tous les conseils d'administration et de surveillance des très grandes entreprises est complétée par des dispositions sur la parité. Dorénavant, les administrateurs salariés au sein du Conseil d'administration et du conseil de surveillance des entreprises sont désignés en respectant la parité entre les femmes et les hommes dès lors qu'au moins deux sièges sont attribués aux représentants des salariés au sein de ces conseils.

→ **Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles** (Article L.23-112-1 du Code du travail).

La nouvelle commission paritaire régionale interprofessionnelle comporte 20 membres, 10 sont désignés par les organisations syndicales et 10 par les organisations patronales. Ces dernières pourvoient les sièges qui leur sont attribués tout en respectant la parité entre les femmes et les hommes.

**Date d'entrée en vigueur**

Par la combinaison des textes concernant chacune de ces institutions, on peut en déduire que ces dispositions en matière de parité sont prises en compte lors de la mise en place ou du renouvellement des mandats.

## II. Les modalités de consultation sur l'égalité professionnelle dans le cadre du regroupement des consultations annuelles obligatoire (cf. fiche n° 7 relative à l'information/consultation)

Dans le cadre du regroupement des consultations annuelles, celle concernant l'égalité professionnelle entre hommes-femmes est intégrée dans l'un des trois blocs de consultation annuelle dénommé « politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » (Article L.2323-15 du Code du travail).

En vue de cette consultation, l'employeur met à dispositions du CE les informations dans la base de données économiques et sociale les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise (Article L. 2323-8 1<sup>o</sup>bis du Code du travail), ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action (Article L. 2323-17 du Code du travail).

La loi ouvre la possibilité d'adapter par accord d'entreprise la liste et le contenu des informations sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi à l'exception des informations relatives à l'égalité professionnelle (Article L. 2323-7 du Code du travail).

### III. La modification du contenu de la base de données économiques et sociales (BDES) qui intègre les éléments du rapport de situation comparée (RSC)

Pour la consultation « politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi », l'employeur met à dispositions du CE les informations dans la base de données économiques et sociale instaurée par la loi sur la sécurisation de l'emploi.

Avec cette loi, le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES) a évolué et a intégré l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, du rapport de situation comparée (Article L. 2323-8 du Code du travail).

Les informations relatives à l'égalité professionnelle et intégrées dans la BDES sont :

- 1° diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- 2° analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- 3° évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Dans ces conditions, concrètement, le rapport de situation comparé qui jusqu'à la réforme comprenait une analyse (basé sur des indicateurs réglementaires obligatoires), un volet rétrospectif (bilan des objectifs et mesures en N-1) et un volet prospectif avec les objectifs à venir, n'existe plus.

La loi Rebsamen a parachevé l'intégration des données du RSC dans la BDES, initié par la loi sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

### IV. Égalité femmes-hommes et regroupement des négociations obligatoires (cf. fiche n° 8 relative au regroupement des obligations de négocier en entreprise)

#### ◆ Dans quelles négociations la thématique de l'égalité professionnelle est-elle abordée ? (Article L. 2242-8 du Code du travail)

Dans le cadre du regroupement des négociations annuelles, celle dédiée à l'égalité femmes-hommes est intégrée dans un des trois nouveaux blocs de négociation, dénommé : « **négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail** ».

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

- 1° L'articulation entre la vie personnelle et professionnelle ;
- 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;

- 3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé (à défaut de couverture garantie par accord de branche ou d'entreprise) ;
- 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- 7° Elle peut également inclure la prévention de la pénibilité (Article L. 2242-12 du Code du travail).

Jusqu'à cette loi et avant cette rationalisation des négociations, une fois l'accord sur l'égalité professionnelle conclu, la périodicité de la négociation en la matière était portée à 3 ans. Aujourd'hui, cette disposition est supprimée. La négociation demeure par principe annuelle, sauf accord majoritaire modifiant la périodicité (Article L. 2242-20 du Code du travail et cf. Fiche n°8 relative au regroupement des obligations de négocier en entreprise). Cette négociation s'appuie sur les données figurant dans la base de données économiques et sociales qui intègre les éléments du RSC. (Article L. 2242-8 et L. 2323-8 du Code du travail)

**Concernant les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, si rien n'est prévu dans l'accord à ce sujet, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

**Une synthèse de ce plan d'action**, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. La thématique de l'égalité professionnelle est également abordée dans :

- **La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise** sous l'angle du suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (Article L. 2242-5 du Code du travail).
- **La négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** qui doit aussi, chose nouvelle, **aborder** la question de la **mixité des métiers** (Article L. 2242-13 du Code du travail).

Il est important de noter que la possibilité d'adapter les règles de négociation des nouveaux blocs par voie d'accord majoritaire dans une entreprise, est conditionnée à la conclusion d'un accord sur l'égalité femmes/hommes ou à défaut un plan d'action (Article L. 2242-20 du Code du travail).

Dans le cadre de cette adaptation des règles de négociation, il est possible, par accord majoritaire, de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité hommes/femmes et la qualité de vie au travail dans la limite de trois ans.

### ◆ Que deviennent les pénalités en l'absence d'accord sur le sujet ?

La loi conserve la pénalité. Ainsi, les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auront pas conclu d'accord ou à défaut de plan d'action, en matière d'égalité professionnelle, continueront d'être pénalisées à hauteur de 1 % de leur masse salariale (Article L. 2242-9 du Code du travail).

Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle, l'entreprise qui a conclu un accord sur le sujet ou à défaut un plan d'action a alors rempli son obligation sur le sujet pendant la nouvelle durée prévue par l'accord (Article L. 2242-20 du Code du travail).

### ◆ Une entrée en vigueur différée pour les entreprises qui ont conclu un accord en matière d'égalité professionnelle...

Les dispositions relatives au regroupement des négociations entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Des dispositions transitoires s'appliquent aux entreprises qui, à cette date, sont couvertes par un accord relatif à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés.

Ces dernières ne sont soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes dans les conditions prévues au présent article qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018.

## V. Les moyens dédiés à l'égalité professionnelle, à disposition des élus, dans le cadre du nouveau fonctionnement des IRP (Articles L. 2325-34 et L. 2325-38 du Code du travail) (cf. fiche n° 6 relative au nouveau fonctionnement des IRP )

---

### ◆ Quel est le nouveau seuil permettant la mise en place de la commission de l'égalité professionnelle du CE ?

Le CE constitue **une commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés** (et non plus 200 salariés).

### ◆ Quels sont les nouveaux moyens d'expertise à disposition du CE ?

Dorénavant, **dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, le CE peut recourir à **un expert technique** en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Ce recours doit faire l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres élus du CE.

## Remarques complémentaires :

### ◆ Définition de la notion d'agissement sexiste (Article 1142-1 du Code du travail)

Il ressort du rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rendu en mars 2015 que 80 % des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes et 93 % estiment que ces attitudes peuvent amoindrir leur sentiment d'efficacité.

En conséquence, la loi Rebsamen a défini la notion d'agissements sexuels :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

### ◆ L'égalité femmes/hommes et le régime des intermittents (article 34 IV de la loi)

Un rapport sur la situation des femmes intermittentes du spectacle devra être remis au Parlement dans un délai d'un an après la promulgation de la loi.

Il devra notamment porter des données chiffrées et une enquête qualitative, concernant en particulier la proportion de femmes parmi les intermittents et son évolution, le nombre de femmes enceintes, leurs conditions d'accès aux prestations d'assurance maladie, maternité et chômage, la complémentarité entre les prestations fournies, la concordance des droits et les cas de non-recours aux droits ainsi que les répercussions des grossesses et des congés de maternité sur les carrières professionnelles des intermittentes.