

L'Égalité Professionnelle H/F

Entreprises occupant moins de 300 salariés ...

Chaque année, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise **un rapport sur la situation économique de l'entreprise**. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, **la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes**, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Art. L. 2323-47 du code du travail

Le rapport annuel doit comporter, pour la partie dédiée à la situation comparée des femmes et des hommes, les informations suivantes :

- analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective ;
- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- objectifs et actions pour l'année à venir ;
- explications sur les actions prévues non réalisées.

Art. R. 2323-9 du code du travail

Entreprises occupant 300 salariés et plus ...

Chaque année, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, **un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes** dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret (cf. **art. D.2323-12 du code du travail**) et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Art. L. 2323-57 du code du travail

Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, **le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les 15 jours**.

Dans les entreprises à établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Art. L. 2323-58 du code du travail

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes **sont portés 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.

Art. L. 2323-59 du code du travail

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L 2323-57 du code du travail.

Art. L. 2325-34 du code du travail

Guide de réalisation du Rapport de Situation Comparée (quelle que soit la taille de l'entreprise) téléchargeable sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr

Connaissez-vous le Contrat pour l'égalité professionnelle ?

Le Contrat pour la mixité des emplois ? L'aide au conseil ?

Dans le cadre de la convention de partenariat signée avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et l'Égalité, nous organisons des réunions d'information, n'hésitez pas à contacter votre antenne départementale.

Les entreprises occupant 20 salariés et plus doivent compter, parmi leur effectif, 6 % de travailleurs handicapés sous peine de verser une contribution annuelle à l'AGEFIPH par bénéficiaire manquant.

- **A compter de 2010, la contribution annuelle à verser à l'AGEFIPH par bénéficiaire manquant sera portée à 1.500 fois le SMIC horaire - soit plus de 13.000 € - quelle que soit la taille de l'entreprise.**

L'entreprise peut répondre à l'obligation d'emploi selon les modalités suivantes :

- **L'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi** dont la liste est fixée par l'article L.5212-13 du code du travail.
Le salarié compte pour 1 quel que soit son temps de travail s'il est présent dans l'entreprise en CDD ou CDI depuis au moins 6 mois sur l'année. Les intérimaires ou salariés handicapés mis à disposition par une entreprise extérieure (sauf EA, CDTD, ESAT) sont pris en compte au prorata de leur temps de présence.
- **L'accueil de stagiaires de la formation professionnelle reconnus travailleurs handicapés** effectuant un stage d'au moins 150 heures dans l'entreprise.
Cette modalité est prise en compte dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement.
- **La conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de personnel handicapé avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) agréés.**
Cette modalité ne peut exonérer l'entreprise que dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi.
- **La mise en œuvre d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.**
L'accord collectif de travail relatif à l'emploi des travailleurs handicapés doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel comportant obligatoirement :
 - un plan d'embauches en milieu ordinaire
 - un plan d'insertion et de formation,
 - un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
 - maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.*L'accord doit être agréé par l'autorité administrative.*
L'application de cet accord vaut respect de l'obligation d'emploi. L'entreprise ou l'établissement est donc exonéré de tout versement éventuel d'une contribution.

L'entreprise rend compte, avant le 15 février, de sa situation en déposant à la DDTEFP une « déclaration annuelle d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés » (DOETH - Cerfa n° 11391) portant sur l'année écoulée. **A défaut de toute déclaration, l'obligation d'emploi est réputée non satisfaite.**

Cette déclaration (sans y joindre la liste nominative des salariés bénéficiaires) est communiquée au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

art. R.5212-4 du code du travail

- **Au moins une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.**

*Art. L. 2323-47 du code du travail art. L2323-55 et suivants
art. L. 2323-61 du code du travail*

Entreprises occupant moins de 300 salariés ...

Le rapport annuel doit comporter, pour la partie dédiée aux travailleurs handicapés, les informations suivantes :

- les actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
- la DOETH (sans la liste nominative des salariés bénéficiaires).

Art. R. 2323-9 du code du travail

Entreprises occupant 300 salariés et plus ...

Le comité d'entreprise est informé trimestriellement, à sa demande, des contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats conclus avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

art. L.2323-52 du code du travail

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, la commission formation est chargée des questions d'emploi et de formation des travailleurs handicapés.

Texte de référence : **Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.**

Connaissez-vous les aides financières de l'AGEFIPH ? www.agefiph.fr

- **A compter du 1^{er} janvier 2010**, toute entreprise ou groupe de 50 salariés et plus se verra infliger une **pénalité égale à 1 % de sa masse salariale au titre de chaque mois au cours duquel elle ne sera pas couverte par un accord de branche étendu** (uniquement pour les moins de 300 salariés), **de groupe, d'entreprise ou un plan d'action pour l'emploi des seniors.**

Art. L. 138-24 du code de la sécurité sociale

Art. L. 138-26 du code de la sécurité sociale

Les pénalités seront recouvrées par l'URSSAF et reversées à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Liste des accords de branche bientôt disponible sur www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors

L'entreprise n'est pas soumise à cette pénalité lorsque, en l'absence d'un accord de branche, d'entreprise ou de groupe, **elle a élaboré après avis du comité d'entreprise**, ou à défaut des délégués du personnel, **un plan d'action d'au plus 3 ans comportant :**

- un **objectif chiffré** de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ou de recrutement des salariés de 50 ans et plus ;
 - des dispositions favorables au **maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois** des six **domaines d'action** suivants :
 - recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
 - anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
 - amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
 - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.
- Pour chaque domaine d'action choisi, les dispositions retenues seront assorties d'objectifs chiffrés dont la réalisation sera mesurée au moyen d'indicateurs.**
- Les modalités d'une **communication annuelle** des indicateurs et de l'évolution des résultats **au comité d'entreprise**, ou à défaut aux délégués du personnel.

Ce plan d'action doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Art. L.138-26 du code de la sécurité sociale & art. D.2231-4 et suivants du code du travail

Procédure de rescrit

Non imposée, elle vous permet de soumettre, par écrit, à la DRTEFP votre cas précis. Vous obtiendrez une réponse qui l'engagera pour l'avenir et vous garantira ainsi une sécurité juridique.

La réponse de l'administration signifie à l'entreprise si sa situation lui permet ou non de s'exonérer de la pénalité de 1%. Si l'administration n'a pas répondu dans un délai de trois mois, son silence signifie que l'entreprise peut s'exonérer de la pénalité. La réponse de l'administration est opposable aux URSSAF.

Circulaire DGEFP-DGT-DSS ° 2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 disponible sur www.dgefp.bercy.gouv.fr ou contactez votre antenne départementale.

Texte de référence : Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (article 87).