

Fiche : La négociation collective sur l'égalité professionnelle et les salaires

DGCS/SDFE/B3 – 22 02 2018 - Geneviève Chabert-Thomas

Qu'est-ce que c'est ?

La négociation collective est partie intégrante du dialogue social et donne lieu à la signature d'accords avec les partenaires sociaux.

Avec qui ?

Négociation de branche : les organisations syndicales de salariés représentatives

Négociation d'entreprise : - les délégués syndicaux

- les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique expressément mandatés à cet effet
- un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche

Sur quoi ?

Outre les 3 négociations exposées ci-dessous qui intègrent la dimension femmes-hommes, la négociation collective de branche peut porter sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la pénibilité, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle et l'épargne salariale

- la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui porte, également, sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération
- la négociation sur les salaires qui porte aussi sur l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe
- la négociation sur la révision des classifications, qui prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois

Outre les deux négociation d'entreprise exposées ci-dessous qui intègrent la dimension femmes-hommes, la négociation collective dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives peut porter sur le temps de travail, le partage de valeur ajoutée, la gestion des emplois et des parcours professionnels (dans les entreprises d'au moins 300 salariés) :

- la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, porte notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail
- la négociation sur la rémunération, porte, notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

Quand ?

La branche ou l'entreprise peut négocier un accord portant sur le calendrier, la périodicité, le contenu des thèmes et les modalités de négociation qu'elle entend engager :

- au moins tous les 4 ans sur les salaires et l'égalité professionnelle et au moins tous les 5 ans sur les classifications (négociation de branche)
- au moins tous les 4 ans sur les rémunérations et l'égalité professionnelle (négociation d'entreprise)

Périodicité de la négociation en l'absence d'accord

Pour la négociation de branche :

- tous les ans : sur les salaires
- tous les 3 ans : sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- tous les 5 ans : sur les classifications

Pour la négociation d'entreprise :

- tous les ans : sur les rémunérations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Comment ?

La négociation de branche (RSC) sur l'égalité professionnelle se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes en s'appuyant sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité

La négociation d'entreprise (BDES) :

- la base de données économiques et sociales (BDES) qui rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique peut être mise en place dans l'entreprise par accord d'entreprise définissant l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités du fonctionnement de la BDES
- en l'absence d'accord, l'employeur met à la disposition du comité social et économique les informations contenues dans les tableaux des articles R. 2312-8 (entreprises de moins de 300 salariés) et de l'article R. 2312-9 (entreprises d'au moins 300 salariés) qui contiennent au moins les informations suivantes : diagnostic et analyse 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 et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration

Contenu de l'accord

Négociation de branche

L'accord de branche doit contenir un diagnostic des écarts éventuels de rémunération établi sur la base de ce rapport

Négociation d'entreprise

L'accord relatif à l'égalité professionnelle fixe les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre, portant sur au moins 3 des domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus, dont le domaine d'action de la rémunération effective, obligatoire

Sanctions pour non respect des obligations en matière d'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur qui n'a pas signé d'accord sur l'égalité professionnelle ou mis en place un plan unilatéral d'action, encourt une pénalité dont le montant, fixé par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), peut aller jusqu'à 1% de la masse salariale

une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai de 2 mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure

L'entreprise qui ne respecte pas ses obligations en matière d'égalité professionnelle ne peut soumissionner à un marché public. Elle peut cependant solliciter un « rescrit égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » auprès de la DIRECCTE qui dispose d'un délai de 2 mois à compter de la demande complète pour notifier à l'employeur sa réponse établissant la conformité - passé ce délai, le silence de l'administration vaut refus

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale (fonds vieillesse)

Sanctions pour non-respect des obligations sur les salaires effectifs

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs est soumis à une pénalité plafonnée à un montant équivalent à 10 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale fixé par la DIRECCTE

La DIRECCTE adresse à l'employeur une notification du montant de la pénalité qui lui est appliqué, dans un délai de 2 mois à compter de l'expiration du délai laissé à l'employeur pour présenter ses observations et justifier des motifs de sa défaillance

L'employeur verse le montant de cette pénalité à l'URSSAF du régime dont il est redevable auprès de cet organisme, dans un délai de 2 mois suivant la notification

La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale