

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Où en est-on ?

De nouveaux aménagements législatifs (loi n° 2012-1189 du 26 oct. 2012) et réglementaires (D. n° 2012-1408 du 18 déc. 2012) sont intervenus pour renforcer l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Dans les Informations mensuelles du mois de février 2013, nous évoquions la publication du 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, celui-ci devait être suivi d'une circulaire pour expliciter les mesures prises. C'est chose faite : la circulaire d'application est parue (Circ. DGT n° 1, 18 janv. 2013).

Priorité à la négociation collective

La circulaire s'évertue à rappeler l'importance de la négociation. Le dialogue social doit primer sur la démarche unilatérale de l'employeur. L'Administration s'est engagée à assurer la préséance de la négociation collective par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur. C'est à ce dernier qu'incombe l'ouverture des négociations sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que l'employeur pourra établir unilatéralement un plan d'action en la matière.

Contenu de l'accord

La circulaire précise également le contenu de l'accord ou du plan d'action. Dans les domaines d'actions fixés par l'article L. 2323-57 du Code du travail (conditions de travail, promotion professionnelle, embauche, qualification, **rémunération effective**, formation etc.), la rémunération effective doit, désormais, être obligatoirement comprise dans l'accord ou le plan d'action, quel que soit le nombre de salariés dans l'entreprise, tout en fixant dans ces domaines des objectifs de progression, des indications permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre. Les entreprises de moins de 300 salariés devront traiter de 3 domaines d'action au lieu de 2 prévus antérieurement, et les entreprises d'au moins 300 salariés de 4 domaines d'action au lieu de 3 antérieurement. Ces dispositions ne concernent pas les entreprises déjà couvertes par un accord ou par un plan en cours à la date de publication du décret (soit le

19 décembre 2012), mais entreront en vigueur lors du renouvellement de ces accords collectifs ou plans d'action et, au plus tard, en ce qui concerne les accords collectifs, trois ans après leur conclusion, ou un an en ce qui concerne les plans d'actions. La circulaire ajoute, toutefois, que l'entreprise déjà couverte est libre à tout moment d'ouvrir des négociations pour intégrer ces nouveaux domaines.

Procédure de dépôt des accords ou plans d'action

Seule la négociation d'un accord avec un délégué syndical ou un délégué du personnel désigné comme délégué syndical doit être engagée en préalable à l'élaboration d'un plan d'action unilatéral. Les Directes sont plus que mobilisées et enclines à vérifier les conditions de dépôt d'un accord collectif par les entreprises, surtout pour les grandes entreprises.

1. Entreprises de 300 salariés et plus

• PV de désaccord

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, si, au terme de la négociation avec les partenaires sociaux, aucun accord n'a été conclu, l'employeur doit établir un PV de désaccord attestant de l'échec de la négociation engagée en matière d'égalité professionnelle. La circulaire précise qu'un plan d'action déposé sans procès-verbal de désaccord ne peut être recevable. Elle précise, en effet, que le "dépôt des plans d'action pour les grandes entreprises doit être automatiquement accompagné du dépôt du procès-verbal de désaccord". Ainsi, en l'absence de ce procès-verbal, le plan d'action ne sera pas recevable pour les entreprises de 300 salariés et plus. Or, l'obligation de joindre au plan d'action les procès-verbaux de désaccord ne résulte ni de la loi ni de son décret d'application. Il s'agit d'une modalité prévue par la seule circulaire qui n'a, en principe, pas de force obligatoire. Néanmoins, si l'Administration refuse de considérer comme régulier le dépôt du plan d'action, l'entreprise sera passible de la pénalité prévue à l'article L. 2242-5-1 du Code du travail. Au-delà des considérations purement techniques, force est de constater que le procès-verbal de désaccord est la seule justification d'un plan d'action décidé unilatéralement par l'employeur, seul canal lui permettant d'échapper à une sanction financière.

• PV de carence

Dans les entreprises de 300 salariés et plus dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, l'Administration estime que le plan d'action ne peut être déposé qu'accompagné d'un procès-verbal de carence au premier. A défaut, la circulaire précise que les plans d'action ne sont pas recevables. Par conséquent, si l'entreprise de plus de 300 salariés est dépourvue de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un PV de carence de premier tour attestant l'impossibilité d'engager une négociation en matière d'égalité professionnelle devra être joint au plan d'action.

2. Entreprises entre 50 et 300 salariés

En revanche, pour les entreprises entre 50 et 300 salariés, la circulaire est muette sur le PV de désaccord. Si la circulaire fait du PV de désaccord un élément substantiel pour les entreprises de 300 salariés et plus, il est étonnant que la circulaire ne formule pas la même exigence pour les entreprises d'au moins 50 salariés que le dépôt du plan d'action soit automatiquement accompagné du PV de désaccord.

Pourtant, l'article L. 2242-4 du Code du travail prévoit que "si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire" et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Quand bien même la circulaire n'imposerait pas un PV de désaccord pour les entreprises d'au moins 50 salariés, à l'instar des entreprises de 300 salariés et plus, il est nécessaire que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, d'ouvrir des négociations et, en cas d'échec, de consigner les désaccords dans un PV.

L'établissement d'un PV de désaccord résultant bien d'une disposition légale (C. trav., art. L. 2242-4) ne peut



être, à notre sens, mis sous "cloche". Enfin pour les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, il faudra également joindre au plan d'action un PV de carence de premier tour attestant de l'impossibilité d'engager une négociation en matière d'égalité professionnelle. ■

Observatoire - Agréments

Le Cisme rappelle qu'il est utile que les Services l'informent de leur situation en matière d'agrément

Chaque Service est invité à faire tenir copie des décisions d'agrément, voire des difficultés afférentes, à Virginie Perinetti (v.perinetti@cisme.org) dans la période actuelle, afin de dresser un état des lieux de la mise en œuvre de la réforme.

Preuve du harcèlement moral et certificats médicaux

La matérialité d'un harcèlement moral ne peut être rapportée par le salarié, au bénéfice de la seule production de certificats médicaux

(Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-22.174)

En l'espèce, un salarié, engagé d'abord en qualité d'employé libre-service, puis de chef de rayon, par une société de grande distribution, a été licencié pour faute grave, après avoir fait l'objet d'un avertissement dans les suites de l'utilisation d'une nacelle sans autorisation et d'infractions aux règles d'hygiène et de sécurité.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, ce salarié a, dès lors, engagé une action prud'homale au cours de laquelle il a, notamment, soutenu avoir été victime de harcèlement moral.

C'est dans ce contexte que ledit salarié a fait état de brimades continues de la part de son directeur de magasin et a argué qu'elles avaient été néfastes pour sa santé, constituant ainsi un harcèlement moral. Plus précisément, le salarié a produit, d'une part, un certificat médical établi par un médecin psychiatre, et d'autre part, un courrier de ce médecin au confrère qui lui avait adressé, ainsi que deux arrêts de travail pour "état dépressif réactionnel".

Débuté de ses prétentions, ledit salarié a ensuite décidé de contester la décision de la cour d'appel intervenue et qui avait, notamment, considéré que les attestations médicales ne faisaient que transcrire les doléances du salarié sans qu'elles ne soient corroborées par aucun autre élément du dossier : le salarié actionne donc jusqu'à la cour de Cassation.

Cependant, la Haute Juridiction considère ici :

"(...) que la cour d'appel devant laquelle le salarié apportait seulement les documents médicaux qu'elle a examinés, a souverainement estimé qu'ils n'étaient pas de nature à faire présu-

mer l'existence d'un harcèlement en l'absence de tout autre élément apporté ou même seulement allégué relatif aux brimades dont il aurait pu faire l'objet, d'autre part que si le salarié établissait le projet qu'il soit prochainement désigné délégué syndical, il ne résulta pas de ses conclusions qu'il a soutenu que l'employeur en était informé, que le moyen ne peut être accueilli".

Partant, le moyen est rejeté (mais la décision est toutefois partiellement cassée, au bénéfice d'un autre moyen de droit relatif à l'absence de faute grave).

En tout état de cause, cette décision d'espèce est intéressante puisqu'elle permet de situer l'incidence de la prise en charge médicale en matière de harcèlement. On rappellera à ce titre qu'au terme de la réforme intervenue en Santé au travail, la prévention du harcèlement fait explicitement partie de la mission des Services et de leurs médecins.

Néanmoins, la difficulté évidente à appréhender, en pratique, cet agissement répréhensible, nécessite également de rappeler que l'établissement d'attestations ou de certificats médicaux doit se faire avec circonspection. Ainsi, soulignons encore qu'un praticien peut parfaitement constater par écrit des faits ou rapporter les dires de la personne qu'il prend en charge. Mais cet exercice ne doit pas conduire ledit médecin à "attester" ou "certifier" ce qui relève, en fait, de la seule déduction. On indiquera, à ce titre, que le Conseil National de l'Ordre des Médecins propose, sur son site : www.conseil-national.medecin.fr, des éléments utiles sur ce sujet.

☞ Les certificats médicaux : règles générales (voir compléments de lecture sur le site du Cisme). ■



Parution



Mieux vieillir au travail

Il existe un vieillissement de la population active qui va augmenter dans les années à venir du fait du recul de l'âge de départ à la retraite.

La réglementation récente impose aux entreprises de plus de 50 salariés d'élaborer un plan seniors au travers d'accords d'entreprises, pour favoriser le maintien en emploi des seniors et pour établir un plan d'action pénibilité.

Pour permettre aux acteurs en Santé au travail d'être des interlocuteurs pertinents, il est exposé dans ce livre, rédigé par des experts, la synthèse des connaissances sur le vieillissement et des outils d'intervention, ainsi que des Fiches de repérage des situations à risque d'exclusion des salariés vieillissants, et des pistes d'amélioration.

Editions **DOC/IS**
www.editions-docis.com