



**OBSERVATOIRE DE LA PARITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

EGALITE PROFESSIONNELLE
20/09/10

REFORME DES RETRAITES

RECOMMANDATIONS DE L'OPFH

RENFORCER LES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI

INNOVER EN MATIERE DE COMPENSATION DES INEGALITES FEMMES/HOMMES

Note de synthèse du Groupe de travail « Retraites »

1. EXAMEN DES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI ET RESERVES

Le projet de loi n°2770 portant réforme des retraites comprend des « Dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes », les articles 30 et 31.

S'agissant des dispositions de l'article 30 portant sur la prise en compte des indemnités journalières de maternité dans le calcul des retraites, les membres de l'OPFH ont, dans leur ensemble, salué cette mesure.

Après examen du texte de l'article 31, les membres de l'OPFH ont émis des réserves tant sur l'effectivité des mesures envisagées que sur son opportunité au sein du projet de loi.

1-1. Examen de l'article 31, après les modifications apportées le 23 juillet 2010

Après l'examen et le vote des amendements par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, notamment l'amendement n°426, présenté par Denis Jacquat, Rapporteur et Marie-Jo Zimmermann, Présidente de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, le texte de l'article 31 a été considérablement remanié.

| Tableau comparatif du texte de l'article 31 du projet de loi, avant et après l'examen et le vote des amendements par la Commission des affaires sociales : | |
|---|---|
| Projet de loi – 13 juillet 2010 Présentation par le Ministre du Travail | Projet de loi – 23 juillet 2010 Après examen par la Commission des affaires sociales |
| Entreprises de 300 salariés et + | Entreprises à partir de 50 salariés et + |
| I. - Après l'article L. 2323-57 du code du travail, il est inséré un article L. 2323-57-1 ainsi rédigé : | I. – Le code du travail est ainsi modifié : 1° Après l'article L. 2242-5, il est inséré un article L. 2242-5-1 ainsi rédigé : |
| Pénalité d'un montant de 1% de la masse salariale brute 300 salariés et + « Art. L. 2323-57-1. - L'employeur qui n'a pas respecté les obligations fixées à l'article L. 2323-57, verse au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale une somme dont le montant est égal au maximum à 1 % de la masse salariale brute . Le montant est fixé par l'autorité administrative , dans des conditions <u>prévues par décret en Conseil d'Etat</u> , en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées à l'article L. 2323-57. | Pénalité d'un montant de 1% des rémunérations et gains A partir de 50 salariés et + « Art. L. 2242-5-1. Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou , à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L.2323-47 et L.2323-57. Les <u>modalités de suivi</u> de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont <u>fixées par décret</u> . « Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au même premier alinéa. Le montant est fixé par l'autorité administrative , dans des conditions <u>prévues par décret en Conseil d'Etat</u> , en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au premier alinéa. |
| Suppression du délit d'entrave « L'employeur ne peut faire l'objet d'autres sanctions ou poursuites sur les mêmes motifs, notamment au titre de l'article L. 2328-1. » | |
| Affectée au fonds de solidarité vieillesse II. - Après le septième alinéa de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « 11° Les sommes versées par les employeurs au titre de l'article L. 2323-57-1 du code du travail. » | Affectée au budget de l'Etat « Le produit de cette pénalité est affecté au budget de l'Etat. » |
| | Etablissement d'un plan d'action 50 salariés et + 2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Le rapport établit un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » 300 salariés et + 4° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 2323-57 est ainsi rédigé : « Il établit un plan d'action en recensant les objectifs et les |

| | |
|---|---|
| | mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » ; |
| Publicité des indicateurs et objectifs | Publicité des indicateurs et objectifs |
| | 50 salariés et + 3° Après l'article L. 2323-47, il est inséré un article L. 2323-47-1 ainsi rédigé : « Art. L. 2323-47-1. – Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, <u>fixés par décret</u> , permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. « L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa <u>communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs</u> mentionnés au même alinéa. » ; |
| 300 salariés et + III. - Après l'article L. 2323-59 du code du travail, il est inséré un article L. 2323-59-1 ainsi rédigé : « Art. L. 2323-59-1. - Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, <u>fixés par décret</u> , permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. « L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté les dispositions du précédent alinéa, <u>communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs</u> mentionnés à l'alinéa précédent. » | 300 salariés et + 5° Après l'article L. 2323-59, il est inséré un article L. 2323-59-1 ainsi rédigé : « Art. L. 2323-59-1. – Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, <u>fixés par décret</u> , permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. « L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa, <u>communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs</u> mentionnés au même alinéa. » ; |
| | Suppression du délai de suppression des écarts de rémunération 6° À la fin de l'article L. 2241-9 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 2242-7, les mots : « avant le 31 décembre 2010 » sont supprimés. |
| | Délai de mise en œuvre II. – Le I entre en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, le I entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action. |

1-2. Examen de l'article 31 bis (nouveau), adopté le 15 septembre 2010

Les membres de l'OPFH ont salué l'adoption de l'amendement n°85 de Mme Zimmermann. Le texte de loi comprend désormais un article 31 bis qui prévoit l'obligation pour les entreprises de traiter de la surcotisation des temps partiels dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO). Les membres soulignent néanmoins que l'inscription de cette question dans la NAO ne peut à elle seule répondre à l'ensemble des inégalités découlant du travail à temps partiel.

1-3. Réserves à l'article 31 : un contrôle et une sanction difficilement applicables

L'article 31 prévoit que le montant de la somme versée soit évalué par l'autorité administrative, c'est-à-dire les Directions régionales et départementales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. L'estimation de ce montant devrait être faite « dans l'entreprise ». Les membres de l'OPFH font remarquer que cette autorité ne dispose pas de ressources humaines suffisantes pour remplir cette mission.

Il est envisagé que le montant soit fixé « en fonction des efforts constatés dans l'entreprise » et des « motifs de sa défaillance ». Les membres de l'OPFH précisent que les terminologies d'« efforts constatés » et de « défaillance » ne sont ni des notions du code du travail, ni des catégories juridiques permettant un contrôle effectif.

Ce contrôle devrait s'effectuer « dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat ». Les membres de l'OPFH soulignent que cette disposition fait dépendre le contrôle de l'adoption d'un décret en Conseil d'Etat.

Les missions et le fonctionnement des Directions du travail et l'imprécision du texte rendent un tel contrôle impossible.

2. RECOMMANDATIONS DE L'OPFH

A l'issue des travaux du groupe de travail sur les retraites, les membres de l'OPFH présentent deux séries de propositions afin de prendre en considération et d'éliminer les inégalités de fait entre les femmes et les hommes en matière de retraite. Elles reviennent, dans un premier temps, sur la rédaction du texte de loi et ouvrent, dans un second temps, des pistes complémentaires en matière de mesures compensatoires.

2-1. Renforcer les dispositions du projet de loi :

2-1-1. Etudier l'impact sexué de la réforme des retraites

Les membres de l'OPFH ont déploré que l'ensemble des dispositions du projet de loi n'ait pas fait l'objet d'une étude d'impact sexué, en particulier, les articles 5 et 6 portant sur le relèvement des âges de liquidation de la retraite (âge de départ et âge sans décote).

Afin de s'assurer que les dispositions du projet de loi n'entraînent pas de discrimination indirecte, c'est-à-dire, ne lésent pas davantage les femmes que les hommes, les membres de l'OPFH suggèrent que le Gouvernement commande au Conseil d'Orientation des Retraites, pour le 31 décembre 2011, **un rapport sur l'impact différencié du projet de réforme des retraites sur les femmes et les hommes**.

2-1-2. Fixer un âge de liquidation de retraite sans décote à 65 ans – Article 6

Les membres de l'OPFH ont voulu rappeler la nécessité de prendre en compte l'effet des interruptions de carrières des femmes sur leurs retraites, auxquelles s'ajoutent les inégalités de salaires (inférieurs de 27% à ceux des hommes tous temps de travail confondus).

Pour prendre en compte l'impact du relèvement de **l'âge légal de départ en retraite sans décote**, les membres de l'OPFH proposent de fixer cet âge **à 65 ans** :

- **Pour les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour charges familiales ;**
- **Pour toute personne éligible au minimum contributif.**

2-1-3. Rendre effectifs les dispositifs de sanction – Article 31

Pour permettre un véritable contrôle et garantir une sanction effective, suite aux réserves formulées par les membres de l'OPFH, ils préconisent avant tout la modification de l'article 31 :

L'article 31 devrait préciser les conditions d'adoption du décret en Conseil d'Etat et les modalités de contrôle et de mise en œuvre de ses dispositions, sur le modèle de l'emploi des seniors, présentant :

- des domaines d'action précis ;
- des modalités de mise en œuvre progressive ;
- des modalités de suivi au sein de l'entreprise, assorties d'objectifs chiffrés et d'indicateurs ;
- une sanction de 1% des gains et rémunérations pour les entreprises de 50 salariés et plus qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action ;
- des modalités précises de contrôle par l'autorité administrative compétente.

Les membres de l'OPFH ont observé que l'article 31 concerne des dispositions relatives à l'égalité professionnelle (à l'inverse de l'article 30, spécifique aux retraites). Il n'est pas encore établi que les inégalités de salaires constituent le seul ou le principal paramètre expliquant les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes – les temps partiels ont aussi un impact important.

Conformément à la jurisprudence constante du Conseil constitutionnel, cette mesure dépourvue de lien, de « relation directe » (Décision n° 2006-533 DC du 16 mars 2006), avec le projet de loi pourrait être considérée comme un cavalier législatif et susceptible d'être invalidée par le Conseil.

Si l'article 31 ne peut être amendé pour rendre effective la sanction envisagée, certains membres de l'OPFH souhaitent le retrait de cette disposition et l'élaboration d'une loi relative à l'égalité professionnelle.

L'adoption d'une sanction financière ne répond pas à l'ensemble des objectifs fixés par la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 (devant être atteints au 31 décembre 2010).

Pour prendre en considération l'ensemble des inégalités femmes/hommes, une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle pourrait être fondée sur trois piliers : la négociation collective, la précarité et l'accès aux responsabilités.

Les membres de l'OPFH invitent à prendre les mesures nécessaires pour la mise en œuvre effective des lois relatives à l'égalité professionnelle.

2-1-4. Majorer les cotisations patronales pour recours au temps partiel – Après l'article 31

Les membres de l'OPFH ont souligné les effets négatifs du travail à temps partiel, très majoritairement féminin, sur les carrières professionnelles et sur les salaires, et l'intérêt de dissuader les employeurs d'y recourir.

Afin de limiter l'impact des emplois à temps partiels sur le niveau de pension des retraites des femmes, les membres de l'OPFH recommandent que soient soumises à une **majoration de 5% des cotisations patronales** prévues à l'article L.242-10-1 du code de la sécurité sociale **les entreprises de 50 salariés et plus** dont le nombre de **salariés à temps partiel** est au moins égal à **25% du nombre total de salariés** de l'entreprise

2-2. Innover en matière de compensation des inégalités :

2-2-1. Limiter l'impact des charges familiales sur la durée d'assurance

Afin de limiter l'impact des interruptions de carrière dues aux responsabilités familiales, la durée d'assurance peut faire l'objet d'action positive :

2-2-1-1. Refonder juridiquement la Majoration de durée d'assurance

Il faudrait refonder juridiquement la Majoration de Durée d'Assurance (MDA), en action positive, pour les parents interrompant leur carrière ou diminuant leur activité pour élever leurs enfants.

⇒ Porter la **MDA à 2 ans** (soit 8 trimestres) maximum par enfant, **ouverte aux hommes**, justifiant d'une interruption de carrière pour élever leurs enfants.

2-2-1-2. Etablir une durée de cotisation moyenne

En 2012, 164 trimestres (soit 41 ans) sont requis pour liquider la retraite et bénéficier d'un taux plein. Pour prendre en compte les interruptions d'activité pour l'exercice des responsabilités familiales, le nombre de trimestres requis pourrait être différent de celui fixé pour les personnes dont la carrière est complète, sur le modèle du Royaume-Uni (âge de départ : 68 ans à horizon 2046 et durée d'assurance : 30 ans pour les femmes / 42 ans pour les hommes).

⇒ Porter le nombre d'annuités requises à **148 trimestres** (soit 37 ans) pour **toute personne justifiant d'une interruption de carrière** pour charges familiales.

2-2-2. Partager les conséquences du temps partiel entre les parents

Afin de limiter l'impact des emplois à temps partiels sur le niveau de pension des retraites des femmes, il faudrait inciter les deux parents à en assumer conjointement les conséquences.

Le temps partiel est souvent un choix de couple, de parents dont les conséquences portent sur le salaire, la carrière et la retraite des seules mères.

⇒ **Faire cosigner la demande de temps partiel** par les parents pour qu'ils s'engagent à partager les conséquences au moment du départ en retraite.

⇒ **Partager les trimestres manquants** pour accéder au temps plein et/ou **le montant de la pension**.

2-2-3. Partager les pensions après un divorce

Pour prendre en compte les inégalités de revenus au sein du couple il s'agit de renforcer les droits de l'ex-conjoint (non remarié) du retraité, il conviendrait de modifier le moment d'ouverture de ce droit et revoir ses modalités de calcul :

⇒ Ouvrir le droit à pension de réversion **au moment du départ à la retraite** de l'ex-conjoint (celui versant la prestation compensatoire)

⇒ Prévoir le **versement d'une fraction de la pension de retraite**, ne pouvant excéder 1/3 pour l'ex-conjoint et au prorata de la durée du mariage.

Les modalités restent inchangées après le décès du retraité, soit 54% du montant brut de la retraite de base du secteur privé, ou 50% pour la fonction publique.

2-2-4. Ouvrir la pension de réversion aux couples pacsés

Dans sa Délibération n°2010-20ⁱ du 1er février 2010, la Halde a conclu qu'il n'existait pas de différence de situation suffisamment établie entre couples mariés et couples PACSés au regard du droit à pension de réversion pour justifier une telle différence de situation, laquelle constituait donc une discrimination.

ANNEXES :

Annexe 1 - Rappel du cadre juridique actuel

Rapport de situation comparée

→ **Loi n° 83-635** du 31 juillet 1983, dite « **Loi Roudy** », portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Rapport annuel : L'entreprise doit présenter, au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, un rapport annuel écrit sur la situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. (Entreprises – de 300 salarié-e-s : art L.2323-47 / + de 300 salarié-e-s : art. L.2323-57 du code du travail / R.2323-9 al.4))

→ **Loi n°2001-397** du 9 mai 2001, dite « **Loi Génisson** » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Négociation obligatoire en entreprise : L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle sur la base du rapport annuel sur la situation comparée. Lorsqu'un accord est signé, la périodicité est portée à 3 ans (art L.2242-5).

A défaut d'une initiative de l'employeur, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative (art L.2242-7)

→ **Loi n°2006-340** du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :
Le RSC sert de diagnostic sur la base duquel est négociée la suppression des écarts de salaires.

Négociations sur les écarts de salaires

→ **Loi n°2006-340** du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :

La loi de 2006 a notamment pour objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, « avant le 31 décembre 2010 ».

Négociations obligatoires en entreprise : Chaque année, l'employeur doit s'engager « sérieusement et loyalement » dans des négociations avec les organisations syndicales représentatives et programme des mesures en vue de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (L.2242-5-L.2242-7 et L.2247-10 du code du travail). « L'engagement sérieux et loyal implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions » (L.2242-10).

A défaut d'initiative de la partie patronale, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative (L.2242-7).

→ **Loi n° 2008-1258** du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

Négociation obligatoire sur les salaires : Chaque année, l'employeur est tenu d'engager une négociation sur les salaires effectifs, conformément à l'article L.2242-8 du code du travail. Ce dernier vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (L.2242-7).

En l'absence de négociations, le montant de l'exonération de charges est diminué de 10%. L'exonération est annulée si l'employeur n'a pas négocié les salaires dans un délai de 3 ans.

Annexe 2 - Les différentes rédactions de l'article 31

Article 31 : lors de la présentation du projet de loi par le Gouvernement – 13 juillet 2010

Article 31

I. – Après l'article L. 2323-57 du code du travail, il est inséré un article L. 2323-57-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-57-1.* – L'employeur qui n'a pas respecté les obligations fixées à l'article L. 2323-57, verse au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale une somme dont le montant est égal au maximum à 1 % de la masse salariale brute. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées à l'article L. 2323-57.

« L'employeur ne peut faire l'objet d'autres sanctions ou poursuites sur les mêmes motifs, notamment au titre de l'article L. 2328-1. »

II. – Après le septième alinéa de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 11° Les sommes versées par les employeurs au titre de l'article L. 2323-57-1 du code du travail. »

III. – Après l'article L. 2323-59 du code du travail, il est inséré un article L. 2323-59-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-59-1.* – Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.

« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté les dispositions du précédent alinéa, communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs mentionnés à l'alinéa précédent. »

Article 31

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2242-5, il est inséré un article L. 2242-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2242-5-1.* Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au même premier alinéa. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au premier alinéa.

« Le produit de cette pénalité est affecté au budget de l'État. » ;

2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le rapport établit un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » ;

3° Après l'article L. 2323-47, il est inséré un article L. 2323-47-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-47-1.* – Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.

« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. » ;

4° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 2323-57 est ainsi rédigé :

« Il établit un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » ;

5° Après l'article L. 2323-59, il est inséré un article L. 2323-59-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-59-1.* – Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.

« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa, communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. » ;

6° À la fin de l'article L. 2241-9 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 2242-7, les mots : « avant le 31 décembre 2010 » sont supprimés.

II. – Le I entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, le I entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

Article 31

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2242-5, il est inséré un article L. 2242-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2242-5-1.* – Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au même premier alinéa. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au premier alinéa.

« Le produit de cette pénalité est affecté au budget de l'État. » ;

2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le rapport établit un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » ;

3° Après l'article L. 2323-47, il est inséré un article L. 2323-47-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-47-1.* – Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.

« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. » ;

4° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 2323-57 est ainsi rédigé :

« Il établit un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût. » ;

5° Après l'article L. 2323-59, il est inséré un article L. 2323-59-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-59-1.* – Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur organise, après consultation du comité d'entreprise, la publicité d'indicateurs et d'objectifs de progression, fixés par décret, permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.

« L'employeur qui, au plus tard le 31 décembre 2011, n'a pas respecté le premier alinéa, communique à toute personne qui en fait la demande les indicateurs et objectifs mentionnés au même alinéa. » ;

6° À la fin de l'article L. 2241-9 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 2242-7, les mots : « avant le 31 décembre 2010 » sont supprimés.

II. – Le I entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, le I entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

Article 31 bis (nouveau)

Le premier alinéa de l'article L. 2242-5 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale. »