

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Un nouveau contrat de travail depuis le 9/12/2011 !

Un décret du 6/12/2011 publié au JO du 8/12/2011 permet l'entrée en vigueur d'un nouveau contrat de travail. Ce contrat de travail se nomme : **contrat pour la mixité des emplois ...**

Sommaire

- Entreprises concernées
- Entrée en vigueur
- Spécificités du contrat de travail
- Fusion de deux contrats existants
- Références

Un décret du 6/12/2011 publié au JO du 8/12/2011 permet l'entrée en vigueur d'un nouveau contrat de travail.

Ce contrat de travail se nomme :

contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Entreprises concernées

Sont concernées les associations, et entreprises de droit privé ou de droit public, quel que soit l'effectif.

Extrait du décret :

Publics concernés : employeurs de droit privé et leurs salariés et personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Extrait du site Ministère du travail, de l'emploi et de la Santé (mise à jour du 13/12/2011)

Les entreprises y compris les associations, les organisations professionnelles et interprofessionnelles

Entrée en vigueur

Ce nouveau contrat de travail entre en vigueur le

lendemain de sa publication au JO, soit le 9/12/2011.

Extrait du décret :

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication. Il ne remet pas en cause les contrats précédemment conclus qui s'achèvent à leur terme initialement prévu.

Spécificités du contrat de travail

Obligations de l'employeur

Les employeurs qui recourent à ce type de contrat s'impliquent en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils peuvent aussi s'engager à développer la mixité des emplois en adoptant des mesures de sensibilisation, d'embauches, de formation ou bien encore de promotion et d'amélioration des conditions de travail

Ces engagements doivent en outre être définis par un accord collectif.

Extrait du site Ministère du travail, de l'emploi et de la Santé (mise à jour du 13/12/2011)

Sensibilisation, formation, promotion, conditions de travail, rémunération... les actions peuvent relever d'un ou plusieurs de ces domaines dès lors qu'elles :

- sont définies par accord collectif, ou par un plan défini par l'employeur en l'absence de délégué syndical ou en cas d'échec des négociations,
- ont pour objectif l'amélioration significative de la place des femmes en termes d'emploi et de qualification,
- revêtent un caractère exemplaire.

Les actions peuvent être contenues dans un plan pour l'égalité professionnelle, un accord spécifique de branche ou d'entreprise ou bien encore d'un accord plus global (sur les salaires, la réduction du temps de travail, la formation professionnelle...);

Aides de l'État

Compte tenu des engagements des employeurs, des aides de l'État peuvent être attribuées.

Ces aides sont modulables selon la nature de l'investissement :

- 50% du coût d'investissement (valeur HT) en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;
- 30% des salaires versés aux salariés bénéficiant d'actions de formation au titre du plan engagé par l'employeur pour l'égalité professionnelle ;
- 50% des autres coûts.

Extrait du site Ministère du travail, de l'emploi et de la Santé (mise à jour du 13/12/2011)

L'Etat (les déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité) prend en charge une partie du coût de la réalisation des actions éligibles et, au maximum :

- 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;
- 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée de la réalisation du contrat ;
- 50 % des autres coûts.

Cumul ?

L'aide est cumulable avec une autre aide publique pour autant que l'objet soit différent.

Extrait du site Ministère du travail, de l'emploi et de la Santé (mise à jour du 13/12/2011)

L'aide est cumulable avec une autre aide

publique dont l'objet est différent

Forme du contrat

Sont concernés les contrats

- CDI ;
- CDD d'une durée minimale de 6 mois ;
- Contrats d'intérim d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Extrait du décret :

Notice : le présent décret a pour objet de simplifier les modalités d'utilisation des aides de l'Etat aux entreprises qui s'impliquent en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en opérant la fusion des deux dispositifs existants : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes. Les salariées concernées doivent être recrutées en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'au moins six mois.

Art. 9. – L'article D. 1143-13 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. D. 1143-13. – Pour le bénéfice de l'aide financière, les actions en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée et des salariés intérimaires sont prises en compte lorsque leur contrat, ou la durée de leur mission, est d'une durée supérieure ou égale à six mois. »

Fusion de deux contrats existants

Ce nouveau contrat de travail permet la fusion de deux contrats existants actuellement, à savoir :

- Le contrat pour l'égalité professionnelle ;
- Le contrat pour la mixité des emplois.

Extrait du site Ministère du travail, de l'emploi et de la Santé (mise à jour du 13/12/2011)

Ce nouveau dispositif opère la fusion des deux dispositifs existants précédemment : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois ; les contrats pour l'égalité professionnelle conclus avant le 9 décembre 2011 continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme selon les modalités prévues lors de leur conclusion et rappelées ci-dessous.

Références

Décret no 2011-1830 du 6 décembre 2011 instituant un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (publication JO du 8/12/2011)