

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Les aides pour le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » sont précisées

Une circulaire de l'administration en date du 17/02/2012, précise les aides qui peuvent être attribuées aux entreprises qui concluent le nouveau contrat de travail institué par décret du 6/12/2011 publié ...

Sommaire

- Dénomination du contrat
- Entreprises concernées
- Bénéficiaires
- Les actions qui peuvent être financées
- Les aides de l'État
- Références

Une circulaire de l'administration en date du 17/02/2012, précise les aides qui peuvent être attribuées aux entreprises qui concluent le nouveau contrat de travail institué par décret du 6/12/2011 publié au JO du 8/12/2011, et nous vous avons parlé lors [d'une précédente actualité](#).

Dénomination du contrat

Le contrat de travail se nomme : « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

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

Entreprises concernées

Le contrat de travail s'adresse aux :

- Sociétés civiles, commerciales et coopératives ;
- Associations ;
- Entreprises de Travail Temporaire (ETT) ;
- Organisations professionnelles ;
- Personnes publiques employant du personnel dans les conditions de droit privé.

Extrait de la circulaire

I/ Les entreprises bénéficiaires

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des employeurs de droit privé et notamment aux sociétés civiles, commerciales, coopératives, aux associations, aux entreprises de travail temporaire conformément à l'article L1141-1 du code du travail qui définit le champ d'application des articles du code relatifs à l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes. Il est applicable aux organisations professionnelles en tant qu'employeur, pour leurs salariés.

Il s'applique également aux personnes publiques employant du personnel dans les conditions de droit privé, toutefois le secteur privé constitue la cible privilégiée du dispositif.

Bénéficiaires

Seules les femmes peuvent bénéficier du dispositif, sauf cas particulier des actions de sensibilisation qui peuvent concerner les hommes.

Les contrats de travail doivent être :

- Des CDI ;
- Des CDD d'au moins 6 mois ;
- Des contrats d'intérim d'au moins 6 mois.

Extrait de la circulaire

II/ Les salariées bénéficiaires

Seules des femmes peuvent bénéficier des actions éligibles. Cependant les actions de sensibilisation peuvent s'adresser également aux hommes.

Les actions en faveur de l'égalité professionnelle qui sont éligibles bénéficient directement à une ou plusieurs femmes, mais elles profitent en réalité à l'ensemble des salariés. C'est le cas bien évidemment quand il s'agit d'améliorer les conditions d'exercice physique du poste pour favoriser la mixité des emplois. Mais plus généralement, les actions en faveur de l'égalité professionnelle procèdent d'une plus grande équité sociale, et favorisent une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ce qui, in fine, bénéficie à l'ensemble de la collectivité de travail.

La ou les femmes directement concernées par des actions éligibles peuvent être demandeuses d'emploi ou déjà salariées de l'entreprise, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification. Leur contrat de travail doit être à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois ; elles peuvent aussi être en mission d'intérim d'au moins six mois.

Les actions qui peuvent être financées

Ce contrat de travail permet le versement d'aides financières permettant le financement d'actions spécifiques.

La circulaire donne la liste des actions concernées comme suit :

- Actions d'information, sensibilisation et formation à l'égalité professionnelle ;
- Actions de formation professionnelle ;
- Aménagement du poste de travail ;
- Aménagement des locaux.

Extrait de la circulaire

III/ Les actions pouvant être financées

Sont éligibles les actions prises dans le domaine de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'embauche, la formation, la promotion, ou l'amélioration des conditions de travail.

Il doit s'agir d'actions exemplaires dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut d'un plan d'action, ou d'actions

en faveur de la mixité des emplois.

Les actions éligibles sont donc très diverses : il peut s'agir d'actions individuelles ou collectives, portant sur une thématique précise de l'égalité professionnelle ou sur plusieurs, qu'il s'agisse de favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes ou leur promotion dans l'entreprise.

1/ les actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle

Les actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle du personnel de l'entreprise, et plus particulièrement du personnel d'encadrement, sont éligibles au dispositif. Elles peuvent être mises en oeuvre notamment pour favoriser l'accueil des salariées recrutées ou promues à des postes traditionnellement masculins.

2/ les actions de formation professionnelle

Sont éligibles les actions de formation liées au recrutement ou à la promotion d'une ou plusieurs salariées permettant de développer la mixité des emplois et/ou l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Elles doivent tendre à améliorer la situation des femmes dans l'emploi en favorisant la mixité des emplois et l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

La notion de métiers ou de catégories professionnelles peu féminisés s'entend ici de métiers au sein desquels il y a moins de 30 % de femmes, dans l'entreprise et/ou dans le secteur d'activité.

Deux types d'actions de formation sont éligibles :

- des actions d'adaptation à la prise de poste,
- des actions de formation qualifiantes.

La formation peut être dispensée dans l'entreprise par un tuteur ou des tuteurs nommément désignés, en interne ou par un organisme de formation extérieur. Si la formation est assurée en interne, la prise en charge porte sur le temps de travail passé par le tuteur, et donc sur les frais pédagogiques correspondant au salaire du tuteur.

3/ L'aménagement du poste de travail

Les actions tendant à améliorer l'ergonomie d'un poste de travail afin de le rendre plus accessible et attractif à l'égard des femmes sont éligibles. Il s'agit de l'achat de matériel permettant de réduire les charges physiques de travail : matériels de levage, ou outils de travail plus maniables.

4/ L'aménagement des locaux

Les entreprises sont tenues d'avoir des sanitaires, des vestiaires, lavabos - et le cas échéant des douches- séparés pour les hommes et les femmes dès lors qu'elles emploient un personnel mixte. Les mesures d'aménagement des locaux sont éligibles au bénéfice d'un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les aides de l'État

Les aides correspondent aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat.

Elles s'élèvent à :

- 50% au maximum pour l'ensemble des dépenses ;
- 30% des salaires versés aux salariés.

Extrait de la circulaire

IV/ Le montant des aides financières

La participation financière de l'Etat s'applique aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat.

Elle s'élève à 50 % au maximum pour l'ensemble des dépenses (coûts pédagogiques de la formation, aménagement des postes de travail ou des locaux, actions de communication, sensibilisation et formation sur l'égalité professionnelle), à l'exception du coût des rémunérations des salariées pendant la période de formation qui est pris en charge à hauteur de 30% au maximum.

Le taux applicable constitue une limite maximale légale, les taux effectivement appliqués sont à négocier en fonction des crédits disponibles, et de la qualité de l'action proposée.

Les actions conduites par l'entreprise peuvent prendre plusieurs formes et sont cumulables entre elles : il est donc possible par exemple de financer à la fois une action de formation, un aménagement du poste de travail et une action de sensibilisation destinée au personnel de l'entreprise.

Toutefois, le principe général d'interdiction de cumul des aides publiques ayant le même objet s'applique. Il n'est pas possible de cumuler le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec un contrat aidé qui se traduit déjà par une aide publique à la formation. En revanche le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est cumulable avec un contrat aidé pour le financement de mesures d'aménagement des locaux ou du poste de travail et des actions internes d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi un contrat d'apprentissage peut bénéficier d'une aide du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'aménagement des locaux ou du poste de travail.

Les dépenses directement imputables à la réalisation du contrat sont prises en compte déduction faite de la taxe à la valeur ajoutée. Elles incluent les charges sociales patronales.

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)

CIRCULAIRE N° DGCS/SDFE/B3/2012/77 du 17 février 2012 relative aux conditions d'application du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévu par décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011

Date d'application : immédiate

NOR : SCSA1205236C