

Dernière mise à jour le 17 janvier 2020

Une nouvelle thématique à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

La loi d'orientation des mobilités, dite LOM, publiée au JO du 26/12/2019, apporte une modification concernant la « négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ».

Sommaire

- Préambule
- 7 thématiques
- Ajout d'une 8ème thématique
- Entrée en vigueur
- Références

Préambule

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives en règle générale les entreprises d'au moins **50 salariés**, l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans :

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

Article L2242-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 7

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

7 thématiques

L'article L 2242-17 indique que la « négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » porte sur les 7 thématiques suivantes :

1. L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
2. Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
3. Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination ;
4. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
5. Les modalités de définition d'un régime de prévoyance ;
6. L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
7. Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion.

Article L2242-17

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre

2018 - art. 107

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article L. 2312-36.

Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article L. 6315-1 ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;

6° L'exercice du droit d'expression directe et

collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Ajout d'une 8ème thématique

La loi instaure une nouvelle obligation comme suit :

- Dans le cadre de la **négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail** ;
- Les entreprises dont **50 salariés** au moins sont employés sur un même site ;
- Devront désormais négocier sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux et en prenant en charge les frais de transport personnels.

À défaut d'accord, les entreprises concernées :

- Devront élaborer un « **plan de mobilité employeur** » sur leurs différents sites ;
- Pour améliorer la mobilité de leur personnel incluant des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail de leur personnel, notamment le cas échéant concernant la prise en charge des frais de transport personnels

Ce plan de mobilité devra être transmis à l'autorité de mobilité compétente.

Extrait de la loi :

Article 82

1. - La sous-section 1 de la section 1 du chapitre IV du titre Ier du livre II de la première partie du code des transports est ainsi modifiée :

1° Le 9° de l'article L. 1214-2 est ainsi rédigé :

« 9° L'amélioration des mobilités quotidiennes des personnels des entreprises et des collectivités publiques en incitant ces divers employeurs, notamment dans le cadre d'un plan de mobilité employeur ou en accompagnement du dialogue social portant sur les sujets mentionnés au 8° de l'article L. 2242-17 du code du travail, à encourager et faciliter l'usage des transports en commun et le recours au covoiturage, aux autres mobilités partagées et aux mobilités actives ainsi qu'à sensibiliser leurs personnels aux enjeux de l'amélioration de la qualité de l'air ; »

2° L'article L. 1214-8-2 est ainsi modifié :

1. a) Aux premier et deuxième alinéas du I, après le mot : « mobilité », il est inséré le mot : « employeur » ;
2. b) Au dernier alinéa du même I, après la première occurrence du mot : « mobilité », il est inséré le mot : « employeur » ;
3. c) Après le mot : « compétente », la fin du même dernier alinéa est supprimée ;
4. d) Le II est ainsi rédigé :

« II. - Dans le périmètre d'un plan de mobilité mentionné à l'article L. 1214-1 élaboré par une autorité organisatrice, cette dernière informe les entreprises de son ressort territorial mentionnées au II bis du présent article du contenu du plan de mobilité. » ;

1. e) Après le même II, il est inséré un II bis ainsi rédigé :

« II bis. - A défaut d'accord sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, tel que prévu au 8° de l'article L. 2242-17 du code du travail, les entreprises soumises à l'obligation prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du même code, mentionnées à l'article L. 2143-3 dudit code et dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, élaborent un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel. Ce plan de mobilité employeur inclut des

dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail de leur personnel, notamment le cas échéant concernant la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 du même code. » ;

1. f) Après la première occurrence du mot : « mobilité », la fin du III est ainsi rédigée : « employeur commun, qui vise les mêmes objectifs que le plan de mobilité employeur défini au I et qui est soumis à la même obligation de transmission à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente. »
2. - L'article L. 2242-17 du code du travail est complété par un 8° ainsi rédigé :

« 8° Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2143-3 du présent code et dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1. »

Références

- Article 82 de la loi ;
- Article L 2242-17 code du travail (modification)
- Article L 1214-8-2 code des transports (modification)

Entrée en vigueur

Toutes ces dispositions sont entrées en vigueur le **1^{er} janvier 2020**, mais nécessitent la publication de plusieurs décrets au JO.

Références

LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, JO du 26 décembre 2019