

- > Le détail des modalités d'application du nouveau contrat pour la mixité et l'égalité
- > Le compte épargne temps des salariés agricoles va fonctionner selon des règles assouplies
- > Vers un encadrement des licenciements en cas de délocalisation

- > Les arrêts en bref

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Le détail des modalités d'application du nouveau contrat pour la mixité et l'égalité

Une circulaire ministérielle du 17 février détaille les conditions d'application du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Le 9 décembre 2011 naissait le contrat unique pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes (*u. Bref social n° 15993 du 9 décembre 2011*), issu de la fusion de deux dispositifs d'aides financières : le contrat pour la mixité des emplois et le contrat pour l'égalité professionnelle. Ce contrat permet d'obtenir une aide au financement de certaines actions visant à favoriser la diversification des emplois occupés par des femmes et leur promotion dans l'entreprise. Il restait encore à en préciser les modalités d'application. Le ministère des Solidarités a donc élaboré une circulaire en ce sens datée du 17 février. En annexe, le ministère a pris soin de fournir un modèle du contrat et la composition du dossier de demande d'aide liée.

Les bénéficiaires du contrat

Le contrat pour la mixité et l'égalité peut être conclu par l'ensemble des employeurs du secteur privé, ainsi que par les organisations professionnelles en tant qu'employeur pour leurs salariés. Les employeurs du secteur public peuvent également l'utiliser pour leur personnel employé dans les conditions de droit privé. Comme pour l'ex-contrat de mixité des emplois, les salariés bénéficiaires du nouveau contrat ne peuvent être que des

femmes. Même si en réalité, souligne la circulaire, les actions en faveur de l'égalité professionnelle éligibles profitent à tous les salariés. C'est le cas de l'amélioration des conditions d'exercice physique du poste par exemple. Il est aussi rappelé que ce contrat s'adresse à des demanduses d'emploi ou à des salariées de l'entreprise, sans condition d'âge ni de qualification. Si elles sont en CDD ou contrat d'intérim, leur contrat doit être d'au moins six mois.

Les actions finançables

Les engagements souscrits par l'employeur doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité entre hommes et femmes ou au développement de la mixité des emplois. Mais, en dehors de cette exigence, les actions éligibles peuvent être très diverses, souligne l'administration. Elles peuvent être individuelles ou collectives. La circulaire explicite certaines d'entre elles.

- Les actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité du personnel de l'entreprise peuvent être mises en œuvre notamment pour favoriser l'accueil des salariées recrutées ou promues à des postes traditionnellement masculins.
- Les actions de formation professionnelle éligibles sont celles 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. Deux types d'actions sont admis : d'adaptation à la prise de poste et de formation qualifiante. La formation peut être dispensée dans l'entreprise par un tuteur, en interentreprises ou par un or-

ganisme de formation extérieur. 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 de ce dernier.

- Les actions d'aménagement du poste se traduisent par l'achat de matériel pour réduire les charges physiques de travail (levage et outils plus maniables).
- L'aménagement des locaux permet par exemple d'avoir des sanitaires, des vestiaires et lavabos – et, le cas échéant, des douches – séparés pour les hommes et les femmes.

Notons que le ministère estime qu'un métier ou une catégorie professionnelle est peu féminisé lorsqu'il comporte moins de 30 % de femmes.

Montant et articulation des aides

La participation de l'État aux dépenses est calculée selon une limite maximale de 50 % pour le matériel, 30 % pour les dépenses de rémunération et 50 % pour les autres coûts, selon les dispositions réglementaires. La circulaire précise que le taux applicable constitue une limite maximale légale et que 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, qui peuvent prendre plusieurs formes, sont cumulables entre elles. Néanmoins, le principe général d'interdiction de cumul des aides publiques ayant le même objet s'applique. Par exemple, le cumul du 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 est impossible. En revanche, un contrat d'apprentissage pourra

bénéficier d'une aide du contrat pour la mixité 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 sur la valeur ajoutée. Elles incluent les charges sociales patronales.

Modalités de conclusion du contrat

La demande de contrat est faite par la direction de l'entreprise, avec un dossier (dont le contenu est décrit en annexe de

la circulaire), en quatre exemplaires. Au niveau administratif, c'est le chargé de mission départementale ou le délégué régional (si le contrat couvre plusieurs départements) aux droits des femmes et à l'égalité qui instruit le dossier. Il communique le projet de contrat à la Direccte pour information. Il est également chargé du contrôle administratif et financier du contrat.

Le préfet de région prend ensuite la décision de l'attribution ou non de l'aide, après avis de l'instructeur du dossier. Il

signe le cas échéant le contrat, établi en trois exemplaires.

À l'échéance du contrat, l'entreprise doit donner les justificatifs des dépenses effectuées et de l'affectation de la salariée au poste prévu. Il s'agira notamment de fournir le bulletin de salaire. ■

Circ. D6CS/SDFE/83 n° 2012-77 du 17 février 2012, RDR, SCA1205239C

EN SAVOIR PLUS
www.wk-th.fr

TEMPS DE TRAVAIL

Le compte épargne temps des salariés agricoles va fonctionner selon des règles assouplies

Un avenant du 9 novembre 2011 consacré à l'épargne temps dans les exploitations et entreprises agricoles a été conclu par la délégation patronale - dont la Fédération nationale du bois et la FNSEA - et par les fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO.

L'avenant relatif à l'épargne temps des salariés agricoles du 9 novembre 2011, qui remplace un texte du 19 septembre 2001 (v. *Bref social n° 13541 du 12 décembre 2001*), ouvre les sources d'alimentation et les possibilités d'utilisation du compte épargne temps (CET), « les organisations syndicales et professionnelles agricoles démontrant ainsi leur capacité à trouver des solutions adaptées pour répondre aux attentes et besoins de chacun ». Il entrera en application dès la parution de son arrêté d'extension.

Mise en œuvre directe

L'accord est applicable sur tout l'ensemble du territoire français, aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie par le Code rural et de la pêche maritime, à l'article L. 722-1, 1° (sauf les centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, les champs de courses et les parcs zoologiques), 2°, 3° (sauf l'ONF) et 4° (sauf la conchyliculture), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cuma). Les signataires font référence à l'accord du 11 mars 2008 relatif aux salariés seniors (v. *Conv. - Accords, branche n° 143/2008 du 19 juin 2008*) et à celui du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail et la pénibilité (v. *Bref social n° 15315 du 4 mars 2009*), dans lesquels le dispositif du CET « a été choisi comme voie d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière ». Chaque salarié ayant au moins un an

d'ancienneté chez son employeur peut choisir librement d'ouvrir un CET. En revanche, les moyens d'alimentation et d'utilisation du compte doivent suivre les règles de l'avenant du 9 novembre 2011. Reste que des aménagements peuvent être apportés à ce dernier par une convention collective ou un accord d'entreprise, si les dispositions relatives à la garantie des droits placés sur le CET qu'il prévoit ne sont pas modifiées.

Alimentation du CET en temps

Le compte épargne temps peut être alimenté par le salarié, qui lui apporte des temps d'épargne correspondant à :

- des jours de congés, pris sur la part excédant 24 jours ouvrables ;
- des jours de repos générés par la réduction du temps de travail dans la limite de 12 jours ;
- des heures de repos compensateur de remplacement (prévues pour remplacer le paiement d'heures supplémentaires, par l'accord sur la durée du travail du 23 décembre 1981) ;
- par les jours ou heures de travail effectués au-delà de la durée de travail prévue dans une convention individuelle de forfait.

En revanche, le repos quotidien, le repos hebdomadaire ou le repos acquis en contrepartie du travail de nuit ne peuvent pas alimenter le CET.

Alimentation du CET en argent

Le salarié peut aussi apporter à son CET une épargne en argent constituée par les augmentations ou compléments de salaire, les primes et indemnités conventionnelles, les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires, tout ou partie de l'intéressement et, en fin de période d'indisponibilité, par tout ou partie de la participation reçue.

L'accord ne fixe pas de plafond d'épargne. Le CET est exprimé en euros. Les jours versés au CET sont épargnés pour le salaire correspondant à ces jours au moment du versement.

Utilisation du compte et abondements

L'avenant restreint, en principe, la prise d'un congé grâce au CET au congé non rémunéré ou à l'absence non rémunérée prévus par le Code du travail. L'utilisation du CET « ne devient effective que si le salarié remplit les conditions exigées par la réglementation pour bénéficier du congé demandé ».

Toutefois, le CET peut être utilisé pour un aménagement de la fin de carrière. Lorsque cet aménagement est celui prévu par l'accord du 11 mars 2008 sur les seniors, le salarié bénéficie d'un abondement de l'employeur, qui correspond à 50 % du montant total des sommes épargnées dans la limite de six mois de salaires. Le CET peut aussi être utilisé dans le cadre d'un autre aménagement pour fin de carrière, celui prévu par l'accord du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail. Le salarié bénéficie alors d'un abondement égal à 50 % des sommes épargnées dans la limite de neuf mois.

Le CET peut également être utilisé par le salarié pour bénéficier soit d'une rémunération immédiate, l'accord rappelant que, pour les congés payés, seuls les congés épargnés au-delà de la 5^e semaine peuvent donner lieu à conversion monétaire, soit d'une rémunération différée. ■

Avenant du 9 novembre 2011 sur l'épargne temps dans les exploitations et entreprises agricoles

EN SAVOIR PLUS
www.wk-th.fr