

## Égalité & salariale professionnelle

La loi du 23 mars 2006 s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise (de plus de 50 salariés), l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires (articles L. 2241-9 et L. 2242-7 du code du travail).



## Repères pour la négociation



### La négociation au cœur du dispositif

Le législateur a fait de la négociation collective et de la fourniture d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, l'outil privilégié pour traiter la question de l'égalité professionnelle en général et l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche et dans l'entreprise.

Le principe d'une négociation transversale a aussi été retenu pour que cette question essentielle ne soit pas cantonnée à quelques points précis de la négociation mais serve d'instrument d'analyse pour les autres thèmes de négociations obligatoires.

La loi fixe 3 objectifs aux partenaires sociaux pour annihiler les inégalités observées:

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 31 décembre 2010 ;
- réconcilier la maternité et l'emploi ;
- diversifier l'offre de formation professionnelle.

### Concrètement,

- Tout d'abord l'employeur **doit repérer et analyser la situation entre les hommes et les femmes** dans son entreprise et définir les actions à mener pour supprimer les inégalités.
- Le rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi entre les hommes et les femmes est **obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés**. Il permet d'identifier les inégalités, de définir des actions à conduire pour aller vers l'égalité.
- Les entreprises ont ainsi l'**obligation de négocier annuellement** des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes **avant le 31 décembre 2010**.
- À l'issue de la conférence sur l'égalité professionnelle et salariale qui s'est tenue en automne 2007, le gouvernement a souhaité accélérer la mise en œuvre de ces dispositifs en prévoyant l'**adoption d'une sanction financière dès 2010** pour les entreprises qui n'élaboreront pas un plan de résorption des écarts.

# Qui est concerné par l'obligation de négociation ?

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés et / ou pourvues d'un délégué syndical.

Les entreprises non pourvues de délégués syndicaux mais couvertes par un accord de branche doivent se référer à cet accord pour les objectifs à atteindre, ainsi que les mesures à mettre en place.

Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et non couvertes par un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ne sont pas soumises à l'obligation de négocier annuellement, mais elles doivent prendre en compte les objectifs en matière d'égalité et les mesures pour les atteindre (Art. L. 1142-5 code du T).



## Les sanctions prévues par la loi :

- *Le délit d'entrave au droit syndical*
- *Le refus d'enregistrement des autres accords relatifs aux salaires.*
- *La perspective de l'application d'une contribution financière à terme.*

# Quel est le rôle des partenaires sociaux ?

La négociation collective constitue un instrument privilégié pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Tous les niveaux de négociation sont impliqués :** l'interprofessionnel (qui concerne l'ensemble de salariés), la branche (qui concerne les salariés d'un secteur professionnel) et l'entreprise. Pour enrichir cette négociation et permettre ainsi aux partenaires sociaux de se fixer des objectifs, les employeurs doivent au travers **d'un rapport repérer et analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise, définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités.** Le contenu du rapport a été renforcé par la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001. Ce document sert de base au dialogue social sur l'égalité professionnelle, il donne au Comité d'Entreprise, aux salariés, une information plus précise et lisible sur la situation de chacun.

**Le rapport avec les propositions d'actions doit être transmis :**

- au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel pour avis motivé,
- à l'inspection du travail dans les 15 jours qui suivent la remise de l'avis motivé du comité d'entreprise,
- aux salariés par affichage sur les lieux de travail ou par tout autre moyen d'information.



**La violation par l'employeur de cette obligation de négociation est punie d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende (articles L. 2243-1 et 2 et L. 2146-1 du code du travail relatif au délit d'entrave).**





# Quelle est la démarche à suivre ?

## Dans la phase d'information et de consultation

- 1 Le chef d'entreprise qui élabore le rapport de situation comparée une fois par an, le présente :
  - à la commission égalité professionnelle lorsqu'il y en a une dans l'entreprise,
  - au comité d'entreprise pour avis motivé, ou à défaut aux délégués du personnel,
  - et aux délégués syndicaux.
- 2 Il le transmet ensuite à l'inspection du travail (dans les 15 jours qui suivent l'avis motivé du comité d'entreprise ou des délégués du personnel).
- 3 Le rapport de situation comparé est affiché sur le lieu de travail.

Dans les deux phases, sont concernées les entreprises d'au moins 50 salariés. La négociation peut se dérouler au niveau des établissements s'ils ont leurs propres représentants du personnel lorsqu'un accord est trouvé entre toutes les parties.

## Dans la phase de négociation

- 1 Le chef d'entreprise convoque les délégués syndicaux par écrit :
  - *s'il ne le fait pas, les négociations s'engagent à la demande d'un syndicat représentatif (si la dernière négociation remonte à plus de 12 mois). Le rapport est alors transmis aux autres organisations syndicales dans les 8 jours et la négociation s'engage de droit dans les 15 jours.*
- 2 Le chef d'entreprise fait des propositions de mesures pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et répond de manière sérieuse et motivée aux propositions des organisations syndicales.
- 3 La signature d'un accord peut alors intervenir. À défaut un procès verbal de désaccord est établi. Dans ce dernier cas, l'employeur définit alors unilatéralement un plan d'actions.
- 4 La transmission de l'accord sur les salaires à l'inspection du travail est accompagnée du procès verbal d'ouverture des négociations.



# L'égalité entre les femmes et les hommes, une histoire en marche

- 1907** Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire
- 1909** Les femmes ont droit à un congé de maternité de 8 semaines sans rupture du contrat de travail
- 1920** Les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari
- 1944** Le droit de vote et d'éligibilité est institué
- 1946** Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes dans tous les domaines. L'arrêté du 30 juillet supprime la notion de « salaire féminin »
- 1960** Les mères célibataires peuvent avoir un livret de famille
- 1965** Les femmes peuvent ouvrir un compte bancaire et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari
- 1967** Les femmes sont autorisées à entrer à la Bourse de Paris
- 1972** Le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour des travaux de valeur égale est reconnu
- 1975** La loi sanctionne les discriminations fondées sur le sexe en particulier en matière d'embauche
- 1983** La loi Roudy établit l'égalité de traitement entre hommes et femmes pour l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail
- 1992** La loi sanctionne le harcèlement sexuel sur le lieu de travail
- 2001** La loi Génisson réaffirme l'égalité professionnelle
- 2003** Un accord-cadre intervient quant à l'amélioration de la place des femmes et des jeunes filles dans les milieux scientifiques et techniques
- 2004** Un accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle est signé à l'unanimité par les partenaires sociaux
- 2006** La loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes renforce l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle
- 2007** La loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, inscrit parmi les mesures de rattrapage, des actions destinées à favoriser l'accès à la formation des femmes désireuses de reprendre une activité professionnelle interrompue pour motifs familiaux