FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES
263 rue de Paris – Case 421 – 93514 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site http://www.soc-etudes.cgt.fr

NEGOCIER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

[Journée d'étude du 27 mai 2015]

Intervenant : Michel MINE - Commission Confédérale Femmes-Mix

Notre journée d'étude s'est tenue pendant la négociation du projet de loi sur le dialogue social. Afin d'apporter des informations à jour, nous avons attendu le vote de la loi par l'Assemblée Nationale du 2 juin 2015 ainsi que l'adoption du texte dit « *petite loi* » pour finaliser ce Form'Action.

Cette loi portée par M. Rebsamen, ministre du travail, est à l'opposé de son objectif affiché car elle limite considérablement le dialogue social dans l'entreprise, notamment sur l'égalité professionnelle. Tous les outils dédiés à l'égalité femmes/hommes sont mis en cause :

- le Rapport de Situation Comparée (qui permet de mesurer les écarts entre les femmes et les hommes) ;
- la Négociation Annuelle sur l'égalité et les sanctions éventuelles à l'égard des entreprises.

L'article 19 de la loi intitulée " *négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail* " est un fourre tout traitant pêle-mêle de la qualité de vie au travail, du handicap, de l'articulation des temps … et de l'égalité. La loi ouvre la possibilité de transformer les négociations annuelles en négociations triennales pour les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s et celles ayant un acccord majoritaire.

Les commissions issues du CE dédiées à l'égalité professionnelle sont supprimées pour les entreprises de 200 à 300 salarié-e-s. Ces nouvelles régressions s'inscrivent plus largement dans les inégalités structurelles issues des systèmes de domination de sexe et de classe, qui servent toujours les intérêts du patronat.

Position du problème

Dans un contexte de régression sociale, négocier l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est une priorité. Déclarations, lois, décrets, directives, traités sont adoptés sans que les choses évoluent réellement. Cette journée d'études doit nous permettre de construire des revendications concrètes qui permettent une avancée sociale des droits pour toutes et tous.

Textes de références

- **Le Code du travail**
- **Le Guide de négociation de *l'égalité professionnelle* Commission Confédérale – mixité de la CGT**
- **La mobilisation du droit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi Michel Miné - Emergences**

LA NEGOCIATION

1. Généralités

Depuis 1983, une dizaine de lois ont été votées pour renforcer la négociation sur l'égalité professionnelle mais depuis 2001, rien ne s'est passé ... La loi de 2006 qui devait supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 a été balayée par une obligation de résultat sans échéance.
Une cinquantaine de décisions administratives seulement, dont une rendue par la Cour d'Appel de Versailles en date du 5 mai 2015 : SAS SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE ET SECURITY SERVICES/Bouchra B.M, R.G N°14/01541. Aucune action collective de syndicats en justice n'a été initiée depuis 1982 sur ce thème ni aucune saisine du TI sur le document communiqué au CE sur l'égalité femme/homme... Pourtant, la loi prévoit une obligation de résultat ! On négocie pour que le droit soit appliqué, ce qui est unique !

a) Les négociations annuelles obligatoires (NAO) : négociations portant notamment sur :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail ;
- (article L.2242- 5 nouveau du Code du travail).

Cette négociation porte en particulier sur « *la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes* ».
(art L.2242-8 nouveau du Code du travail)

b) Les négociations obligatoires :

Négocier dans l'entreprise pour supprimer les discriminations :
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination ;
- les mesures sur l'insertion et l'emploi des travailleuses et travailleurs handicapé-e-s (art L.2242-8 nouveau du Code du travail) ;
- contrat de génération (art L.2242-14 nouveau du Code du travail).

c) Une négociation spécifique dans l'entreprise sur l'égalité professionnelle :

Cette négociation porte en particulier sur « *la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes* »
(art L.2242-8 nouveau du Code du travail).

A défaut d'accord d'entreprise : une négociation particulière pour supprimer les écarts de rémunération dans le cadre de la négociation sur les salaires effectifs.

d) Des négociations transversales : pour faire prendre en compte l'objectif d'égalité femmes-hommes dans toute négociation (art L.2242-6) du Code du travail).

2. L'égalité de rémunération :

Négocier l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes demande d'en connaître le processus :

Quoi ? - Les rémunérations et plus largement l'égalité professionnelle (discriminations à supprimer).
Où ? - Les entreprises organisées (syndicalement).
Qui ? - Les syndicats (au nom des salarié-e-s).
Comment ? - Selon des modalités de négociation loyale (accès à l'information pertinente, rôles du comité d'entreprise et du CHSCT ; réponses motivées de l'employeur aux propositions syndicales, etc).
Quand ? - Maintenant !
Selon quel principe ? - Cette négociation s'articule sur le fameux : **A travail de valeur égale, rémunération égale !** « *tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* **». Art. L3221-2 du Code du travail** (loi du 22 décembre 1972, issue de la Convention OIT n°100 de 1951 et du Traité OIT de 1919, **Art. L1142-1 du Code du travail (**loi Roudy du 13 JUILLET 1983, directive communautaire de 1975), Art. 157 TFUE-Traité de Lisbonne et art. 4 directive du 5 juillet 2006.

Cette négociation porte sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle,
- le déroulement des carrières,
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salarié-e-s à temps partiel,
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- la mixité des emplois,
- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes(art. L2248-8).

Et qu'est ce que **la rémunération ?**
L'article L3221-3 du Code du travail la définit ainsi :
« *Constitue une rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».
Il faut prendre en compte les salaires et accessoires (primes, indemnités, etc.) tout avantage (portable-micro/tél, logement, véhicule, etc.), protection sociale, etc.

3.Les dicriminations (sexuelles)

➢ Une discrimination est un traitement :
- **défavorable** à l'égard d'une ou plusieurs femme(s),
- **injustifié** (sans justification valable),
- **illégal** (en lien avec un critère -ici le sexe - qu'il est interdit de prendre en compte pour faire une distinction défavorable, refuser un avantage).

➢ Une discrimination peut être directe ou indirecte :
- **Une discrimination directe** est la situation dans laquelle une personne (femme) est moins bien traitée qu'une autre (homme)
- ne l'**est**
- ne l'**a été** ou ne l'**aura été**
- ne le **serait**

Dans une situation **comparable**
Il existe des discriminations :
- **cumulées** : (femme et syndicaliste, femme d'origine étrangère, femme en situation de handicap…),
- **par association** (compagne d'un syndicaliste, mère d'un enfant handicapé…),
- **par propos** (dissuadant les femmes de postuler à tel emploi, telle formation, pour telle promotion…),
- **par injonction** (de clients, fournisseurs, collègues,…),
- **par harcèlement** (sexuel/sexiste).

➢ **Une discrimination indirecte**
Situation dans laquelle :
- une disposition (norme-règle) ou une pratique (manière de faire, usage) ;
- apparemment neutre (au regard du sexe/genre) ;
- désavantage ou désavantagerait particulièrement des femmes par rapport à des hommes.

A moins que l'employeur prouve que cette disposition ou cette pratique est :
- objectivement **justifiée** par un but légitime,
- et **proportionnée** (mise en œuvre avec des moyens appropriés et nécessaires).

LES MODALITES DE NEGOCIATION

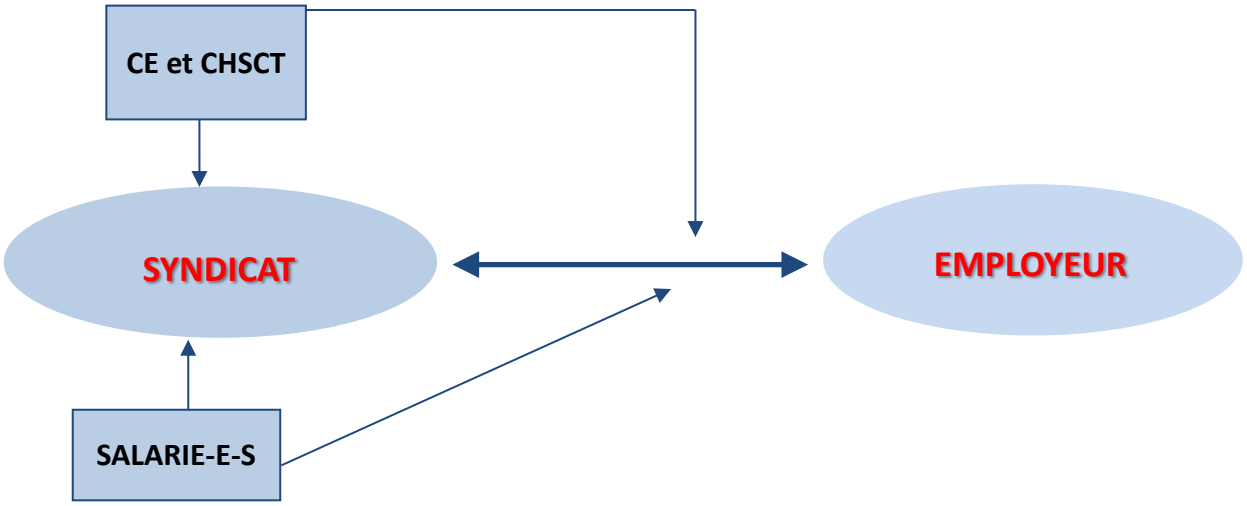
1. Généralités

La négociation a lieu dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (Art. L2242-1 du Code du travail). Les organisations syndicales représentatives de salarié-e-s constituent **la délégation syndicale** :

Le ou la délégué-e syndical-e + des salarié-e-s/des élu-e-s (+un-e représentant-e syndical-e extérieur-e si accord ou usage) (Art. L2132-2 du Code du travail). Les modalités de la négociation passent par :
- **le lieu** de négociation ;
- **le calendrier** des réunions de négociation ;
- **les informations** que l'employeur remet à la délégation syndicale ;
- **la formation** des négociateurs (à négocier) ;
- etc. (Art. L2242-2 du Code du travail).

Cette négociation doit être sérieuse et loyale, sans exclusion ou préférence (discrimination entre organisations), elle doit permettre la communication des informations pertinentes, et répondre de manière motivée aux propositions syndicales …

LES MODALITES DE NEGOCIATION



2. Les informations pertinentes

Pour négocier en toute connaissance de cause, il faut un diagnostic de la situation, faire l'état des lieux (complet, pertinent, précis) au démarrage de la négociation.

Aujourd'hui (prendre une photographie)

- De la situation des femmes dans les professions « *très féminisées* »,
- Des situations comparées des femmes et des hommes effectuant un travail de valeur égale.

Déroulement de carrière (dérouler le film)

- Situations comparées des femmes et des hommes recruté-e-s à des niveaux comparables.

Nous avons plusieurs sources d'information permettant de négocier :

- le rapport présenté par l'employeur au Comité d'entreprise (rapport de situation comparée ou rapport annuel) (entreprise ≥300 salarié-e-s : RSC,≤300 salarié-e-s : RA
- **+** les indicateurs contenus dans la Base de données économiques et sociales
- **+** les informations, réflexions et propositions de la Commission CE Femmes-hommes
- **+ toute information qui paraît utile aux négociateurs**
- Les informations communiquées par les salarié-e-s (aux DP….)
- Le rapport d'expertise (de l'expert CE : expert comptable et /ou expert spécifique)
- Un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : c'est une étude à faire.

LE RAPPORT DE SITUATION COMPARE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIE-E-S

Chaque année, dans les entreprises de moins de 300 salarié-e-s, l'employeur remet au CE un rapport sur la situation économique de l'entreprise.

Ce rapport porte sur :

- l'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- les actions en faveur de l'emploi des travailleurs et travailleuses handicapé-e-s ;
- le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.
- Le CE reçoit le rapport annuel 15 jours avant la réunion. Le rapport, modifié le cas échéant par le CE, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité dans les 15 jours qui suivent la réunion.

Le plan d'action : identique à la situation comparée concernant les entreprises de + de 300 salarié-e-s. La synthèse du plan d'action comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation des femmes et des hommes par rapport :

- 1° au salaire médian ou salaire moyen ;
- 2° à la durée moyenne du travail.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions accompagnés d'indicateurs chiffrés.

A connaître

Des textes :

- **Directive européenne** n° 2006/54 du 5 juillet 2006.
- **Code du travail** (avec la loi du 4 août 2014 sur « *l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* » et le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).
- **Accord national interprofessionnel** du 1er mars 2004 (étendu par arrêté du ministre du Travail du 10 avril 2005) et ANI du 19 juin 2013 (étendu par arrêté du 15 avril 2014) + **CCN (Branches).**

L'article L1134-5 du Code du travail dispose que : « *L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination* ». Par ailleurs, la seule saisine du Défenseur des droits ne suspend, ni t'interrompt les délais de prescription des actions devant la justice.

De la jurisprudence :

- **Européenne** (Communautaire**) :** CJUE (« *juge de Luxembourg* ») (plus de 200 arrêts sur l'égalité femmes -hommes en résumé et in extenso sur : http://curia.europa.eu).
- **Interne** (CPH, Cours d'appel, Cour de cassation-chambre sociale et chambre criminelle : juridictions administratives).

Des ressources :

Le droit du travail en pratique, Edition Eyrolles , 2015 (27ème édition).

- **Le Guide « *du droit pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi* »** Emergences, à paraître fin 2015.

LE RAPPORT DE SITUATION COMPARE POUR LES ENTREPRISES DE 300 SALARIE-E-S ET PLUS

C'est un rapport que l'employeur soumet pour avis au CE chaque année. Il comporte une analyse à partir d'indicateurs pertinents. Une synthèse du plan d'action est portée à la connaissance des salarié-e-s, des délégués syndicaux et de toute personne qui le demande.

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		
Conditions générales d'emploi décliné par sexe	Effectif	Répartition par catégorie professionnelle selon les contrats de travail
		Age moyen par catégorie professionnelle
	Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail. Temps complet et temps partiel
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail poste, travail de nuit…
	Congés	Répartition par catégorie professionnelle
		Nombre et type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : Compte épargne temps, congés parental et congés sabbatiques
	Embauches et départs	Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail
		Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de CDD et licenciement
	Positionnement dans l'entreprise	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle
	Promotion	Nombre par catégorie professionnelle
	Ancienneté	Moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle
		Moyenne dans la catégorie professionnelle
Rémunération par sexe et par catégorie professionnelle		Eventail des rémunérations
		Rémunérations moyennes ou médiane mensuelle
		Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
Formation par sexe et par catégorie professionnelle		Nombre d'heures par salaires et par an
		Répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi et développement des compétences
Conditions de travail par sexe et poste de vail		Exposition à des risques professionnels
		Pénibilité (dont le caractère répétitif des tâches)

II.Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	
Congés	Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de maternité, le congé d'adoption.
	Nombre de jours de congé de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jour de congés théoriques.
Organisation du temps de travail dans l'entreprise	Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie personnelle.
	Nombre de salarié-e-s ayant accédée-s au temps partiel choisi. Nombre de salarié-e-s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	Services de proximité : Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

II. Indicateurs supplémentaires qu'il faut obtenir		
Remarques	Suggestions d'indicateurs à « *construire* » et à suivre en les intégrant dans le rapport situation comparé	Intérêt de l'indicateur si possibilité de
Promotions	Nombre de promotions accordées à des salariés à temps partiel	• Identifier si une activité à temps partiel n'est pas un frein aux promotions • Perceptions du temps partiel par les managers
	Nombre de promotions accordées suite à des formations diplômantes et/ou qualifiantes et nombre de formations diplômantes et/ou qualifiantes suivies	• La formation est-elle un « tremplin » pour les promotions
	Âge et ancienneté moyens des salariés catégorie professionnelle las de leur première promotion et âge et ancienneté moyens des salariés las de leur dernière promotion	• Ces 2 indicateurs pourraient permettre d'identifier à quel moment les interruptions de carrières sont les plus fréquentes et les disparités qu'il existe selon les catégories professionnelles et les filières métiers → Permettrait de mettre en œuvre des plans d'action différenciés et adaptés à chaque problématique observée
	Nombre de promotions accordées après un retour de congé parental → Durée moyenne écoulée entre le retour sur poste et la promotion	• Permet de voir dans quelle mesure les absences prolongées ou non sont dommageables aux salariés dans leur progression professionnelle
Mobilités	Nombre de mobilités géographiques proposées et refusées → Motif des refus	• Cet indicateur permettrait de voir quelles sont les causes les plus fréquentes du refus • Une problématique féminine ? Une adaptation des dispositions d'aide à la mobilité ?

CONTENU DE L'ACCORD D'ENTREPRISE OU DU PLAN D'ACTION

L'accord collectif fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre parmi les 8 domaines d'action suivants :

- embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail+sécurité, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.
- sur au moins **trois** des domaines d'action ;
- Pour les entreprises de 300 salarié-e-s et plus :
- sur au moins **quatre** des domaines d'action

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés. **La rémunération effective** est obligatoirement comprise dans les domaines d'action ou, à défaut, le plan d'action.

Mise en conformité de l'accord d'entreprise (ou du plan d'action) :

Les accords d'entreprises déjà conclus sont mis en conformité lors de leur renouvellement (3 ans au maximum).

Les plans d'action déjà élaborés sont mis en conformité au bout d'un an.

Les accords d'entreprise à durée indéterminée sont mis en conformité au plus tard trois ans après leur conclusion. **Depuis novembre 2013, tous les accords d'entreprise et les plans d'action doivent donc avoir été mis en conformité.**

Issue de la négociation :

1. Accord d'entreprise (égalité F-H) : **valable 3 ans.**

- dépôt à la DIRECCTE (art.l.2261-1 du Code du travail).
- information des salariés : affichage, intranet, etc +synthèse (infra).
- dispositif de suivi et d'évaluation (quantitative et qualitative).

- dans le cadre des NAO concernant les rémunérations,
- Avec, le cas échéant, l'aide d'un organisme extérieur,
- Ultérieurement : mise à jour de l'accord d'entreprise (révision).

2. A défaut, procès-verbal de désaccord (« *consignant les propositions respectives des parties* ») et plan d'action.

Issue de la consultation du CE :

1. Plan d'action (égalité F-H) **valable 1 an**.
   - dépôt à la DIRECCTE (UT) , de tout plan (en cours ou nouveau, quelque soit l'effectif de l'entreprise).
   - information des salarié-e-s : affichage , intranet, etc, + synthèse (supra).
   - dispositif de suivi et d'évaluation (quantitative et qualitative), le cas échéant avec l'aide d'un organisme extérieur.
   - ultérieurement : mise à jour du plan (avec consultation de CE).

   Issue des NAO (salaires effectifs) : l'employeur ne peut pas déposer à la DIRECCTE l'accord d'entreprise signé à la fin des NAO , s'il ne prouve pas qu'il a engagé des « *négociations sérieuses et loyales* » pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (PV de réunions, remise des informations pertinentes, réponses motivées aux propositions syndicales, etc. **Contenu de l'accord** (ou plan d'action) :
   - des mesures de rattrapage ou de prévention : action positive pour établir l'égalité de traitement (art. L1142-4) ;
   - dans le cadre d'un plan pour l'égalité professionnelle (art. L1143-1)=plan du rapport au CE ou plan à défaut d'accord ;
   - contrat pour l'égalité professionnelle-favoriser l'accès des femmes à des « *emplois masculinisés* » dans l'entreprise, etc. (art. L1143-7 et D1143-14).

PENALITES FINANCIERES ET CONTENTIEUX

1. Les pénalités

Les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou à défaut, par un plan d'action conforme à la loi. **Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1% des rémunérations** et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action conforme à la loi.

a) Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action, conforme à la loi, il met en demeure l'employeur d'y remédier dans un délai de 6 mois.
b) L'employeur lui communique l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié.
c) A défaut, la DIRECCTE décide, dans le délai d'un mois, s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2012, des pénalités financières sont appliquées depuis mars 2013 par plusieurs DIRECCTE, plus de 50 à ce jour. Dans les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle, ces dispositions sont entrées en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut, du plan d'action (au plus tard avant novembre 2013).

2. Contentieux

- **Inspection du travail, à saisir pour :**
  - faire constater l'absence d'accord et de plan d'action ;
  - obtenir l'engagement de négociations « *sérieuses et loyales* » ;
  - obtenir des informations complémentaires dans le RSC-RA au CE.
  - obtenir des constats de la réalité sur l'égalité professionnelle.

A produire dans une action en justice devant le juge civil (CPH-CA chambre social … notamment par un droit d'alerte des DP) Soc.15 janvier 2014, Sté Liebherr France.

- **Défenseur des droits (DDD ex HALDE) :**
  - pour constater des situations discriminatoires à l'égard des femmes notamment en matière de rémunération et aider à engager une procédure.

- **Tribunal de Grande Instance** (TGI) :
  - pour obtenir le respect de la loi par l'entreprise : l'engagement de la négociation et une négociation loyale (remise d'informations pertinentes, etc).
  - pour obtenir des informations complémentaires (indicateurs complémentaires en fonction de la situation de l'entreprise) dans le RSC-RA du CE.

- **Conseil de Prud'hommes** (CPH) :
  - action en substitution du syndicat au bénéfice des salarié-e-s discriminé-e-s (art.L.1142-2).

LES REGLES ET RAISONNEMENTS ISSUS DE LA JURISPRUDENCE A MOBILISER DANS LA NEGOCIATION

Travail de valeur égale	Crim.1988/1990,BOCAMA CA Riom 16/01/1995, USAI c/Mme DOUARD Soc. 28 nov 2000,FNMF c/Mme HARBA Soc.19/12/2000, Labo Pyrénées Photo C/Mme CASSOU Soc.16/12/2008,AFPA c/Mme OTELLI CPH Bordeaux, 16/10/2009 ,UNIMC Soc.06/07/2010, Mme B. c/Sté TMS/ABI Soc.04/07/2012, SNECMA c/Mme Sylvie MEN CA Versailles, 5 mai 2015, Sopra-Stéria
Déroulement de carrière	CA Montpellier 25/03/2003,IBM c/Mme BUSCAIL Soc.12/12/2008,AFPA c/Mme OTELLI CA PARIS ,05/05/2010, Mme NIEL c/BNP CA PARIS, 16/06/2011, Mme Mc/ Sté Précilec
Intitulés de poste	Crim.1988/1990, BOCAMA
Classification	Soc.19/12/200, Labo Pyrénées Photo C/Mme CASSOU CJCE 01/07/1986 Mme RUMMLER
Marché du travail	CJCE 27/10/1993 , Pamela ENDERBY Soc.16/12/2008 AFPA c/Mme OTELLI
Succession dans une fonction	CA Toulouse 1995,Mme M. c/ Sté KIMONO
Discrimination liée au travail à temps partiel	Depuis CJCE 31/03/1981, Mme JENKINS
Discrimination, liée à la maternité	Soc. 16/07/1998 , Mme THIBAULT c/ CNAVTS
Comparaison hypothétique	CJCE 30/04/1998 – Soc. 16/07/1998, Mme THIBAULT c/ CNAVTS
Discrimination indirecte	Soc. 09/01/2007 Sté Sporfabric Soc. 06/06/2012 AGIRC , SOC.juil.2012 et Civ.2 juil.2012
Risques organisationnels - dits psycho-sociaux(RPS), notamment : ***Harcèlement « moral »,*** ***Harcèlement sexuel/sexiste,*** ***Violence,*** ***Stress,*** ***Etc.***	Soc. 03/02/2010, Mme Y c/Sté Stratorg Soc.03/02/2010 , Mme V.c/Sté Les Hôtels de Paris Soc. 17/02/2010, Mme C c/ Sté CDF

nvo

LA NVO MET UN POINT D'HONNEUR À VOUS ACCOMPAGNER AU QUOTIDIEN...

Bon de commande AGENDAS 2016

À RETOURNER À : **NSA La Vie Ouvrière - 263, rue de Paris - Case 600 - 93516 Montreuil Cedex**

Adresse d'expédition *(Écrire en lettres capitales - Merci)*

CONTACTS
Tél. : 01 49 88 68 50 / Tél. : 01 49 88 69 60
Fax : 01 49 88 68 66

Société *(Si nécessaire à l'expédition)* _____

Prénom _____ Nom _____

N° _____ Rue _____ BP ou Lieu-dit _____

Code postal _____ Ville _____ e-mail _____

ATTENTION : si vous passez votre commande par fax, ne la confirmez pas par courrier

Je commande au comptant - N° chèque (à l'ordre de la NVO) _____

Banque _____ Je commande sur compte - N° client _____

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	Total	Remise *	Montant
05160101	Agenda poche	5,60 €				
05160102	Agenda planning	6,20 €				
05160103	Agenda carré	11,00 €				
05160104	Agenda de bureau	15,00 €				
Participation aux frais de port						3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE						

* **5 ex.** commandés d'un même article
= 5 % de réduction

10 ex. commandés d'un même article
= 15 % de réduction

ou commandez en ligne sur www.nvo.fr