

Négociez l'égalité de rémunération

entre les femmes et les hommes :

une obligation de résultat !

Collectif confédéral Femmes-mixité

(Auteur Michel Miné)

Objectif de la négociation :

**Définir et programmer
les mesures permettant de
supprimer les écarts de rémunération
entre les femmes et les hommes**

(article L.2242-7 du Code du travail).

Négociations annuelles obligatoires (NAO)

* **Négociation sociale :**

Pour permettre le progrès social, et

* **Négociation sociétale :**

**Pour supprimer les discriminations
(sexuelles, liées au handicap, à l'âge, ...).**

Négociations annuelles obligatoires (NAO)

- **Négociation sociale**

- salaires effectifs ;
- durée effective et organisation du temps de travail ;
- formation professionnelle ;
- etc.

(article L.2242-8 du Code du travail).

Négociations annuelles obligatoires (NAO)

- **Négociation sociétale**

- l'égalité professionnelle **entre les femmes et les hommes** :

- *une négociation **spécifique** (art. L.2242-5 du Code du travail), et,*
- *des négociations **transversales** pour faire prendre en compte l'objectif d'égalité femmes-hommes dans toute négociation - « gender mainstreaming » (art. L.2242-6 du Code du travail) ;*

- **les travailleurs handicapés** (art. L.2242-13 du Code du travail) ;

- **les séniors** (Loi Finance Sécurité sociale du 17 déc. 2008).

Négociez l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

- ❖ **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 ? Avec des modalités de négociation loyales (accès à l'information pertinente ; rôles du comité d'entreprise, du CHSCT ; etc.).**
- ❖ **Quand ? maintenant !**

Les rémunérations

« 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. L.3221-2 du Code du travail** (Loi de 1972, issue de la Convention OIT n° 100 de 1951 et du Traité OIT de 1919; **art. L.1142-1 du Code du travail** (Loi Roudy de 1983, directive communautaire de 1975); art. 157 TFUE - Traité de Lisbonne.

A travail de valeur égale, salaire égal !

Les rémunérations

« 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 ». *(Art. L.3221-3 du Code du travail.)*

Salaires, primes, indemnités, accessoires, et tout avantage (portable - micro, tél., logement, véhicule, protection sociale, etc.)

Un diagnostic de la situation

Faire l'état des lieux (complet, pertinent, précis)

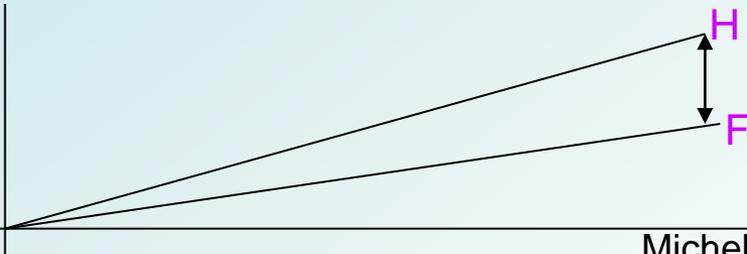
au démarrage de la négociation

- **Aujourd'hui (prendre une photographie)**

Situation des femmes
dans les professions
« très féminisées »

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
recrutés à des niveaux comparables

Les discriminations (sexuelles)

- Une discrimination :
 - Un **traitement défavorable**, à l'égard d'une ou plusieurs femme(s),
 - **injustifié** (sans justification valable),
 - **illégal** (sur le fondement d'un critère - ici sexe/genre qu'il est interdit de prendre en compte pour faire une distinction, refuser un avantage)
- Une discrimination peut être Directe ou Indirecte

(Loi du 27 mai 2008 et jurisprudence - européenne et française).

Michel Mihé - 21 septembre 2011

Discrimination directe

- 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**

Discrimination directe (suite)

- Discrimination **cumulée** (femme et syndicaliste, femme « d'origine étrangère »,...)
- Discrimination **par association** (compagne d'un syndicaliste, mère d'un enfant handicapé,...)
- Discrimination **par propos** (dissuadant les femmes de postuler à tel emploi, telle formation, pour telle promotion,...)
- Discrimination **par injonction** (de clients, fournisseurs, collègues,...)
- Discrimination **par harcèlement** (sexuel/sexiste)

Discrimination indirecte

- Situation dans laquelle

Présomption
de discrimination
indirecte

- 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 ;
- à 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 entreprises organisées

**« Dans les entreprises où sont constituées
une ou plusieurs sections syndicales
d'organisations représentatives ».**

(Art. L.2242-1 du Code du travail)

Les négociateurs

Les organisations syndicales représentatives de salariés constituent **la délégation syndicale** :
le délégué syndical + des salariés / des élus
(+ un représentant syndical extérieur - si accord ou usage)

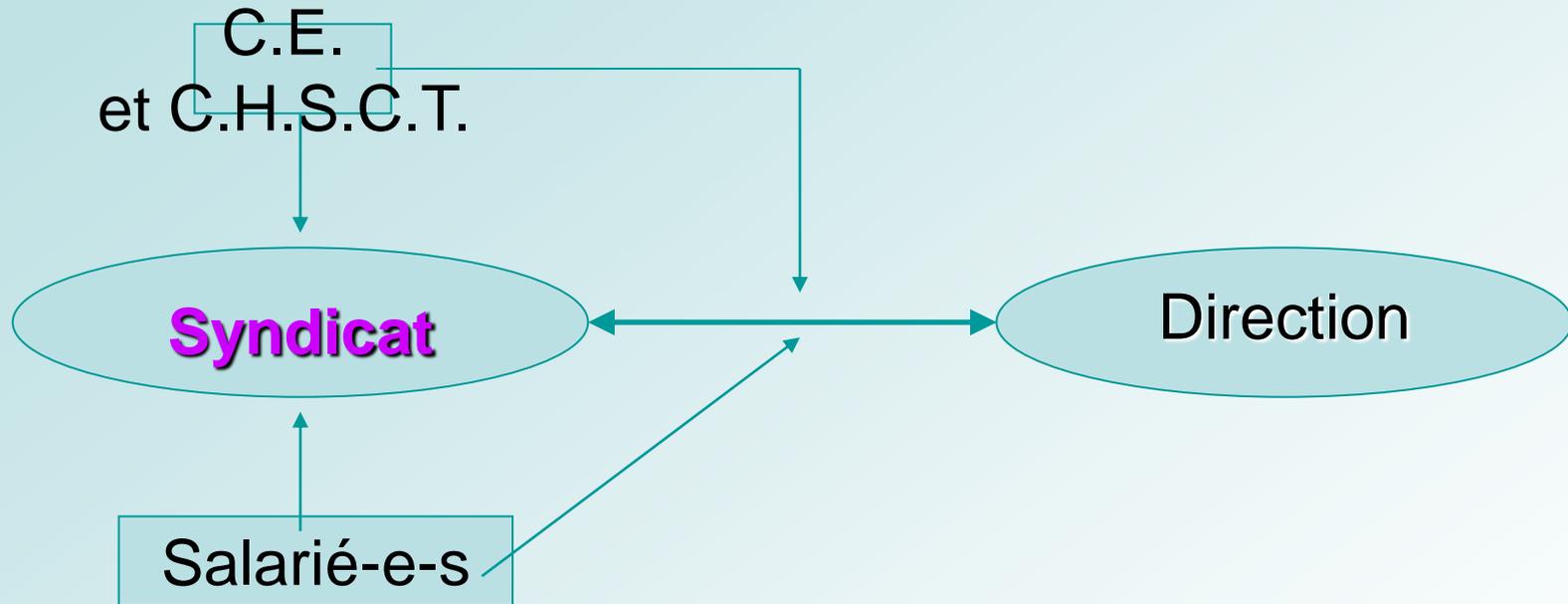
(art. L.2132-2 du Code du travail)

Les modalités de la négociation

- **Lieu** de négociation ;
- **Calendrier** des réunions de négociation ;
- **Informations** que l'employeur remet à la délégation syndicale (contenu, date de remise,...) ;
- **Formation** des négociateurs (à négocier) ;
- **Etc.**

(Art. L.2242-2 du Code du travail)

Les modalités de la négociation



- « **Négociation sérieuse et loyale** » (art. L.2242-10 CT)
 - sans exclusion ou préférence (discrimination entre organisations) ;
 - en répondant de manière motivée aux propositions syndicales ;
 - etc.

Informations pertinentes

permettant de négocier en connaissance de cause

- **Le rapport de situation comparée (R.S.C.)**
présenté par l'employeur au Comité d'entreprise
 - (Entreprise \geq 300 salariés : art. L.2323-57 du Code du travail,
< 300 salariés : art. L.2323-47 du Code du travail)
 - réflexions et propositions de la Commission CE Femmes - Hommes (art. L.2325-34 du Code du travail) ;
 - rapport d'expertise (expert CE : expert-comptable et/ou expert spécifique).
- **Un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes - étude** (art. R.1143-1 du Code du travail)
- **Les informations communiquées par les salarié-e-s (aux DP,...)**

Le R.S.C. du CE \geq 300 salariés

Chaque année, dans les entreprises de trois cent salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un **rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.**

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, **pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes** en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

(Art. L.2323-57 du Code du travail – version au 1^{er} janvier 2012)

Le R.S.C. du CE \geq 300 salariés

Il établit **un plan d'action** destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

(Art. L.2323-57 du Code du travail – version au 1^{er} janvier 2012)

Le R.S.C. du CE \geq 300 salariés

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

(Art. L.2323-57 du Code du travail – version au 1^{er} janvier 2012)

Le R.S.C. du CE \geq 300 salariés

La synthèse du plan d'action comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1° Au salaire médian ou au salaire moyen ; 2° A la durée moyenne entre deux promotions ; 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

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

(Art. D. 2323-12-1 du Code du travail)

Le R.S.C. du CE \geq 300 salariés

Lorsque des **actions prévues** par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont **pas été réalisées**, le rapport de l'année écoulée donne les **motifs de cette inexécution**.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de **l'avis motivé du comité d'entreprise**, le rapport est **transmis à l'inspecteur du travail** accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

(Art. L.2323-58 du Code du travail)

Le R.S.C. du CE \geq 300 salariés

Le rapport annuel comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ainsi que des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

(art. R. 2323-12 du Code du travail)

Liste des indicateurs devant figurer dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

(1/2)

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (1/2)		
1° Conditions générales d'emploi (*)	Effectif	Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD).
		Âge moyen par catégorie professionnelle.
	Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel).
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.
	Congés	Répartition par catégorie professionnelle.
		Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.
	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 contrat de travail à durée déterminée, licenciement.
	Positionnement dans l'entreprise	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle.
	Promotion	Nombre de promotions par catégorie professionnelle.
		Durée moyenne entre deux promotions.
	Ancienneté	Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle.
		Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle

* L'ensemble des indicateurs doit être décliné par sexe.

Liste des indicateurs devant figurer dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

(2/2)

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (1/2)	
2° Rémunérations (**)	Éventail des rémunérations.
	Rémunération moyenne ou médiane mensuelle.
	Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
3° Formation (**)	Le nombre d'heures d'actions de formation par salarié et par an.
	La répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4° Conditions de travail (***)	L'exposition à des risques professionnels.
	La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.
II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	
1° Congés	- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.
	- Nombre de jours de congé de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congé théoriques. (*)
2° 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 professionnelle.
	- Nombre de salariés ayant accèdes au temps partiel choisi. (**) - Nombre de salariés 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 ; - Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

(*) L'ensemble des indicateurs doit être décliné par catégorie professionnelle.

(**) L'ensemble des indicateurs doit être décliné par sexe et par catégorie professionnelle.

(***) L'ensemble des indicateurs doit être décliné par sexe et par poste de travail.

Art. R. 2323-12 du Code du travail

Suggestions d'indicateurs supplémentaires qui peuvent être mis en place et intégrés au RSC

Thématiques	Suggestions d'indicateurs à « construire » et à suivre en l'intégrant notamment dans le RSC	Intérêt de l'indicateur si possibilité de le suivre
Promotions	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nombre de promotions accordées à des salariés à temps partiel. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Identifier si une activité à temps partiel n'est pas un frein aux promotions. → Perception du temps partiel par les managers (actions de sensibilisation...).
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nombre de promotions accordées suite à des formations diplômantes et/ou qualifiantes et nombre de formations diplômantes et/ou qualifiantes suivies. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La formation est-elle actuellement un « tremplin » pour les promotions ?
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Age et ancienneté moyens des salariés - par catégorie professionnelle - lors de leur première promotion et âge et ancienneté moyens des salariés lors de leur dernière promotion. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ces deux indicateurs pourraient permettre d'identifier à quel moment (âge notamment) 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.
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nombre de promotions accordées après un retour de congé parental → Durée moyenne écoulée entre le retour sur poste et la promotion.. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Permet de voir dans quelle mesure les absences prolongées sont (ou non) dommageables aux salariés dans leur progression professionnelle.
Mobilités	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nombre de mobilités géographiques proposées et refusées → Motifs des refus. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Cet indicateur permettrait de voir quelles sont les causes les plus fréquentes du refus. Est-ce plutôt une problématique féminine ? Les dispositifs d'aides à la mobilité existants sont-ils adaptés ? Comment peuvent-ils être le cas échéant aménagés ?

Le R.S.C. du CE \geq 300 salariés

III. Plan d'action :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;
- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues.

Le R.S.C. du CE < 300 salariés

Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise 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 handicapés dans l'entreprise et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

(Art. L.2323-47 du Code du travail)

Le R.S.C. du CE < 300 salariés

A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

(Art. L.2323-47 du Code du travail)

Le R.S.C. du CE < 300 salariés

Le rapport annuel comporte les informations suivantes :

I. — Activité et situation financière de l'entreprise

(...)

II. — Evolution de l'emploi, des qualifications et de la formation

(Art. R. 2323-9 du Code du travail)

Le R.S.C. du CE < 300 salariés

- a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;

(Art. R. 2323-9 du Code du travail)

Le R.S.C. du CE < 300 salariés

b) **Plan d'action** : — mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; — objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues.

(Art. R. 2323-9 du Code du travail)

Le R.S.C. du CE < 300 salariés

La synthèse du plan d'action comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1° Au salaire médian ou au salaire moyen ; 2° A la durée moyenne entre de l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

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

(Art. D. 2323-9-1 du Code du travail)

Les règles et raisonnements issus de la jurisprudence à mobiliser dans la négociation (cf. dossier de jurisprudence)

• Travail de valeur égale	CA Riom 16/01/1995, USAI c/ Mme DOUARD Soc. 16/12/2008, AFPA c/ Mme OTELLI Crim. 1988/1990, BOCAMA CPH Bordeaux, 16/10/2009, UNIMC
• Déroulement de carrière	CA Montpellier 25/03/2003, IBM c/Mme BUSCAIL Soc. 16/12/2008, AFPA c/ Mme OTELLI CA Paris, 05/05/2010, Mme Niel c/ BNP CA Paris, 16 juin 2011, Mme M c/ Sté Precilec
• Intitulés de poste	Crim. 1988/1990, BOCAMA
• Classification	Soc. 19/12/2000, 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
• Comparaison hypothétique	CJCE 30/04/1998 - Soc. 16/07/1998, Mme THIBAUT c/ CNAVTS;
• Discrimination indirecte	Soc. 09/01/2007, Sté Sporfabric
	Michel Miné - 21 septembre 2011

Issue de la négociation

- **Procès-verbal de désaccord**
(art. L.2242-4 du Code du travail)
- **Accord d'entreprise :**
 - 1) Dépôt à la DIRECCTE (TU) (art. 2261-1 du Code du travail).
 - 2) Information des salariés : affichage, intranet, etc.
(art. L.2262-5 du Code du travail) + Synthèse (infra)
 - 3) Dispositif de suivi et d'évaluation (quantitative et qualitative),
le cas échéant avec l'aide d'un organisme extérieur.
 - 4) Ultérieurement : mise à jour de l'accord d'entreprise.

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 :
 - sur au moins deux des domaines d'action (art. L. 2323-47 al. 3) pour les entreprises de moins de 300 salariés
 - sur au moins trois des domaines d'action (art. L. 2323-57 al. 2) pour les entreprises de 300 salariés et plus.
- Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

(art. R. 2242-2 du C. travail – décret 7 juill. 2011)

Contenu de l'accord

- Mesures de rattrapage « action positive » pour établir l'égalité de traitement
(art. L.1142-4 du Code du travail - depuis 1983)
- dans le cadre d'un Plan pour l'égalité professionnelle
(art. L.1143-1 et D.1143-12 du Code du travail)
- Contrat pour l'égalité professionnelle
- favoriser l'accès des femmes à des « emplois masculins », etc. (art. D. 1143-7 et s., D.1143-14 du Code du travail)

Pénalité financière

- 1) Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action, il met en demeure l'employeur (LR/AR) de remédier à cette situation dans un délai de six mois.
- 2) L'employeur lui communique l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié (LR/AR). S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise.
- 3) Le directeur régional (DIRECCTE) décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux. Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur (...).

(Décret du 7 juillet 2011 – art. R. 2242-3 à R. 2242-8 C. travail)

Pénalité financière

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action.

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

(Art. L. 2242-5-1 du Code du travail - 99 de la loi du 9 novembre 2010)

Pénalité financière

- 1) **Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2012** (des pénalités financières pourront donc être appliquées à partir de 2013)
- 2) 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 entrent en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut, du plan d'action

Négociation et contentieux

- **Inspection du travail :**

- pour obtenir l'engagement de négociations « sérieuses et loyales » ;
- pour obtenir une enquête sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes (constats de la réalité).

- **Défenseur des droits (DDD ex-HALDE) :**

- pour constater des situations discriminatoires en matière de rémunération entre les femmes et les hommes et aider à engager une procédure (médiation, action en justice,...).

- **Tribunal de Grande Instance (TGI) :**

- pour obtenir le respect de la loi par l'entreprise : l'engagement de la négociation, une négociation loyale (remise d'informations pertinentes / d'indicateurs complémentaires en fonction de la situation de l'entreprise, etc.).

- **Conseil de prudhommes (CPH) :**

- action en substitution du syndicat au bénéfice des salariées discriminées (article L.1144-2 du Code du travail).

Quand négocier ? Maintenant !

- **L'initiative** de la négociation incombe à la « **partie patronale** ».
- A défaut, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la **demande** d'une organisation **syndicale** de salariés représentative dans l'entreprise
(art. L.2242-7 du Code du travail).

À connaître

- **Des textes**

- Directive européenne du 5 juillet 2006
- Code du travail
- Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 (étendu par arrêté du ministre du Travail du 10 avril 2005).

- **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 - chambres sociale et criminelle)

A vous de jouer dans les entreprises !

***Pour s'y préparer au mieux :
place au débat, aux questions - réponses,
au partage d'expériences, etc.***

Une ressource : le « Guide pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi », Émergences, septembre 2011.