

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

**Une obligation de résultat !**

Syndicalisme et société / Collectif Femmes-mixité / DLAJ / MM

(reproduction interdite sans autorisation)

Vendredi 11 juin 2010

*Objectif de la négociation :*

**Définir et programmer**  
**les mesures permettant de**  
**supprimer les écarts de rémunération**  
**entre les femmes et les hommes**  
**avant le 31 décembre 2010**  
**(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, raciales, syndicales, etc.).**

# Négociations annuelles obligatoires (NAO)

- Négociation sociale

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

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

# Négociations annuelles obligatoires (NAO)

- Négociation sociétale

- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*article L.2242-5 du Code du travail : négociation spécifique,*  
*article L.2242-6: négociation transversale pour faire prendre en compte l'objectif d'égalité femmes-hommes dans toute négociation - « gender mainstreaming »).*
- travailleurs handicapés (*article L.2242-13 du Code du travail*) ;
- séniors (loi LFSS du 17 décembre 2008).

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

- ❖ **Quoi ? les rémunérations (discriminations à supprimer).**
- ❖ **Où ? les entreprises organisées (syndicalement).**
- ❖ **Qui ? les syndicats (au nom des salarié-e-s).**
- ❖ **Comment ? Avec des modalités de négociation loyales (cf. 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, depuis Loi de 1972, issue de la Convention OIT n°100 de 1951 et du Traité OIT de 1919; art. 157 TFUE du Traité de Lisbonne - directive de 1975; art. L.1142-1 du Code du travail, loi Roudy de 1983, directive communautaire de 1975)

**« 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, etc.**  
**Tout avantage : portable (micro, tél.), logement, véhicule, etc.**

# Un diagnostic de la situation

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

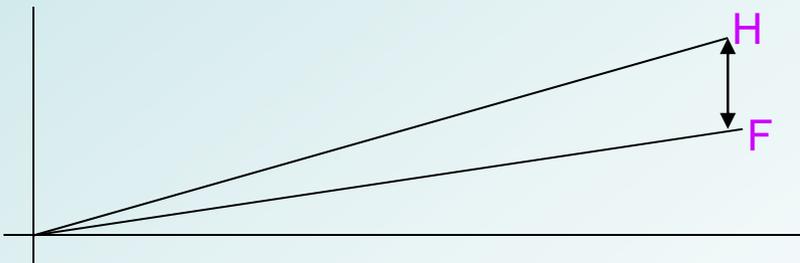
au démarrage de la négociation

- **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).*

# 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 un emploi, une formation,...)
- 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

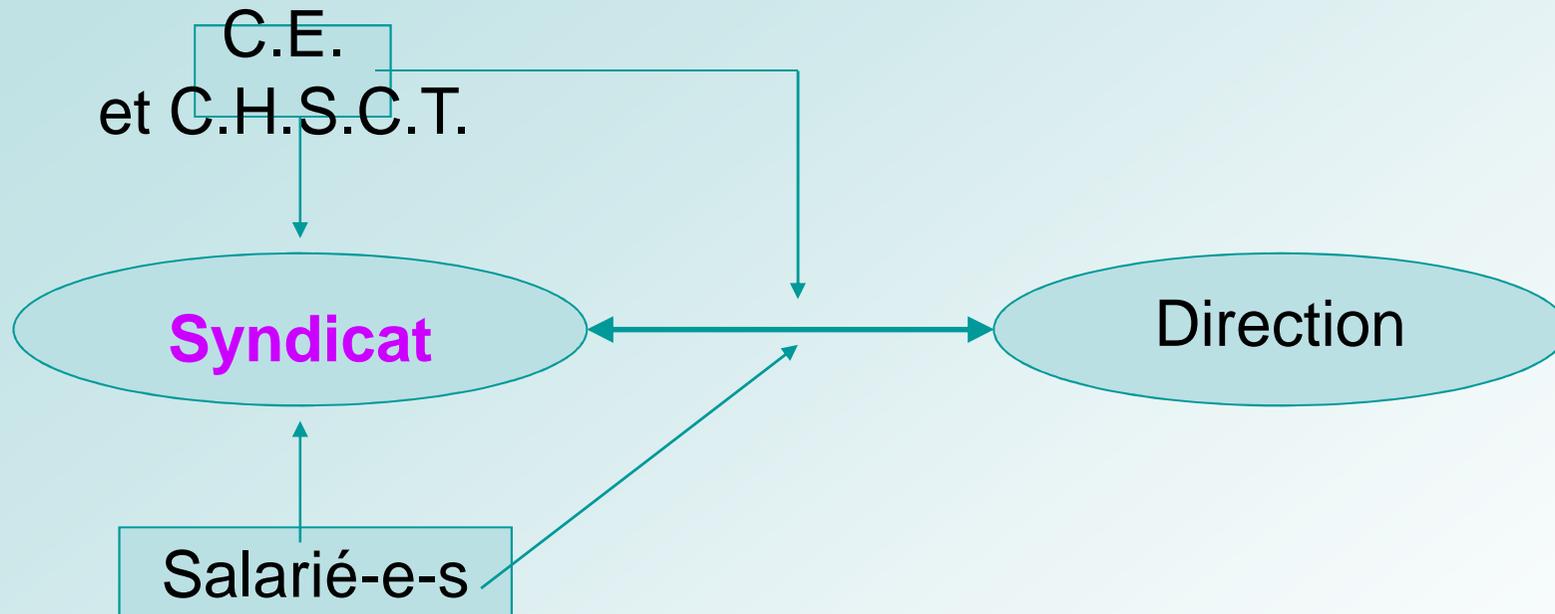
- Les organisations syndicales de salariés représentatives (art. L.2132-2 du Code du travail) :  
constituent **la délégation syndicale** le délégué  
syndical + des salariés / des élus  
(+ un représentant syndical extérieur - si accord ou  
usage)

# Les modalités de la négociation

- **Lieu** de négociation.
- **Calendrier** des réunions de négociation.
- **Informations** que l'employeur remet à la délégation syndicale ; 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).
  - 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 (L.2325-34) ;
  - rapport d'expertise (expert CE : expert-comptable et expert spécifique).
- Un diagnostic des écarts de rémunération  
entre femmes et hommes - étude (art. R.1143-1 du Code du travail)
- Et aussi : les informations communiquées par les salarié-e-s aux DP !

# Le R.S.C. du CE $\geq$ 300 salariés

## **Art. L.2323-57 du Code du travail.**

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.

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

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

# Le R.S.C. du CE $\geq$ 300 salariés

## Art. L.2323-58 du Code du travail.

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.

# 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	<b>Nombre de promotions par catégorie professionnelle.</b>
		<b>Durée moyenne entre deux promotions.</b>
	Ancienneté	Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle.
		Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle

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

Source : article D.2323-12

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

(2/2)

<b>I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (1/2)</b>	
<b>2° Rémunérations (**)</b>	<b>Éventail des rémunérations.</b>
	<b>Rémunération moyenne ou médiane mensuelle.</b>
	Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
<b>3° Formation (**)</b>	Le nombre d'heures d'actions de formation par salarié et par an.
	<b>La répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.</b>
<b>4° Conditions de travail (***)</b>	<b>L'exposition à des risques professionnels.</b>
	La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.
<b>II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</b>	
<b>1° Congés</b>	- 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. (*)
<b>2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise</b>	- 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.

Source : article D.2323-12

## 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
<b>Promotions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Nombre de promotions accordées à des salariés à temps partiel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Identifier si une activité à temps partiel n'est pas un frein aux promotions.</li> <li>→ Perception du temps partiel par les managers (actions de sensibilisation...).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Nombre de promotions accordées suite à des formations diplômantes et/ou qualifiantes et nombre de formations diplômantes et/ou qualifiantes suivies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ La formation est-elle actuellement un « tremplin » pour les promotions ?</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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.</li> <li>→ Permettrait de mettre en œuvre des plans d'action différenciés et adaptés à chaque problématique observée.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Nombre de promotions accordées après un retour de congé parental</li> <li>→ Durée moyenne écoulée entre le retour sur poste et la promotion..</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Permet de voir dans quelle mesure les absences prolongées sont (ou non) dommageables aux salariés dans leur progression professionnelle.</li> </ul>
<b>Mobilités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Nombre de mobilités géographiques proposées et refusées</li> <li>→ Motifs des refus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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 ?</li> </ul>

# Le R.S.C. du CE < 300 salariés

## Art. L.2323-47 alinéas 1, 3 et 4 du Code du travail.

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 et les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

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.

# Le R.S.C. du CE < 300 salariés

## Art. R.2323-9 du Code du travail (4<sup>e</sup> alinéa).

4° Situation comparée des femmes et des hommes.

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 ;

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Travail de valeur égale</b></li> </ul>	<p>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</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Déroulement de carrière</b></li> </ul>	<p>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</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Intitulés de poste</b></li> </ul>	<p>Crim. 1988/1990, BOCAMA</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Classification</b></li> </ul>	<p>Soc. 19/12/2000, Labo Pyrénées Photo c/ Mme Cassou            CJCE 01/07/1986, Mme RUMMLER</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Marché du travail</b></li> </ul>	<p>CJCE 27/10/1993, Pamela ENDERBY            Soc. 16/12/2008, AFPA c/ Mme Otelli</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Succession dans une fonction</b></li> </ul>	<p>CA Toulouse 1995, Mme M. c/ Sté KIMONO</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Comparaison hypothétique</b></li> </ul>	<p>CJCE 30/04/1998 - Soc. 16/07/1998, Mme THIBAUT c/            CNAVTS;</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Discrimination indirecte</b></li> </ul>	<p>Soc. 09/01/2007, Sté Sporfabric</p>

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risques organisationnels - dits psycho-sociaux, notamment :</b></li> <li>• - harcèlement « moral »,</li> <li>• - harcèlement sexuel/sexiste,</li> <li>• - stress,</li> <li>• - violence,</li> <li>• etc.</li> </ul>	<p>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</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etc.</li> </ul>	

# Issue de la négociation

- Procès-verbal de désaccord  
(art. L.2242-4 du Code du travail)
- Accord d'entreprise :
  - 1) Dépôt à la DIRECCTE(DTU) (art. 2261-1 du Code du travail).
  - 2) Information des salariés : affichage, intranet, etc.  
(art. L.2262-5 du Code du travail).
  - 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

- 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)

# Négociation et contentieux

- **Inspection du travail : pour obtenir :**
  - l'engagement de négociations « sérieuses et loyales » ;
  - une enquête sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes (constats de la réalité).
- **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,...).
- **TGI (Tribunal de Grande Instance) :**
  - 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.) ;
  - action judiciaire engagée par le syndicat (parfois par le C.E.).
- **CPH :**
  - action en substitution du syndicat au bénéfice des salariées discriminées (article L.1144-2 du Code du travail).

# Quand ? 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).



# ***A vous de jouer dans les entreprises !***

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