

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

NOR : SOCK0751799C

Paris, le 19 avril 2007.

Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes et la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité à Messieurs les préfets de région, Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Mesdames et Messieurs les préfets de département, Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Mesdames les déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité et Mesdames les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité

La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes complète les lois visées en référence et s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle marque une étape importante en matière d'égalité professionnelle en introduisant l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la négociation collective.

Elle répond aux attentes exprimées par les partenaires sociaux dans leur lettre paritaire du 7 juillet 2004 en prévoyant :

- la neutralisation de la période de congé parental d'éducation, de congé de maternité, d'adoption ou de présence parentale au regard des droits ouverts au titre du DIF (art. L. 933-1 du code du travail) ;
- la possibilité pour un accord de branche de majorer de 10 % le montant de l'allocation de formation lorsqu'un salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. Cette majoration – comme l'allocation elle-même – n'est pas considérée comme du salaire au titre du droit de la sécurité sociale : elle est donc exonérée de cotisations sociales, CSG et CRDS.

La loi dispose que les entreprises et les branches professionnelles sont tenues 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 sur les salaires.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des « effets de structure » qui concourent aux écarts de rémunération. Des exemples portant sur la mesure et la suppression des écarts de rémunération sont indiqués en annexe, à titre d'illustration.

La loi ouvre des aides financières en faveur de l'égalité professionnelle, introduit le temps partiel dans les négociations collectives et tend à assurer une meilleure prise en compte dans l'entreprise de la question de l'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie personnelle.

Un bilan d'application de ce texte est prévu. Il sera établi à mi-parcours par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, conformément aux dispositions du décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 et à partir notamment du bilan des accords signés dans les branches professionnelles sur la base des informations collectées par la direction générale du travail et, pour les entreprises, sur la base des informations collectées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi). Au vu de ce bilan, une contribution financière assise sur les salaires pourra être exigée des entreprises qui n'auraient pas négocié sur la suppression des écarts de rémunération.

La présente circulaire précise les modalités de mise en œuvre de la loi dans les quatre fiches ci-jointes :

- fiche 1 : l'obligation annuelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010 ;

- fiche 2 : les aides financières de l'Etat en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- fiche 3 : l'amélioration des droits liés à la « parentalité » ;
- fiche 4 : une meilleure intégration de la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'institutions jouant un rôle important en la matière.

Nous vous demandons de veiller tout particulièrement à l'application de cette loi et de ses textes d'application tendant à la suppression des écarts de rémunération d'ici 2010.

Le service des droits des femmes, 10, place des Martyrs-du-Lycée- Buffon, 75015 Paris (télécopie : 01-53-86-11-11), et le bureau de la durée et des revenus du travail de la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 (télécopie : 01-44-38-26-23), restent à votre disposition pour toute difficulté que vous pourriez rencontrer.

*La ministre déléguée à la cohésion sociale
et à la parité,*

Pour la ministre et par délégation :

*La chef du service des droits
des femmes et de l'égalité,*

J. VOISIN

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*

Pour le ministre et par délégation :

*Le délégué général à
l'emploi
et à la formation
professionnelle,
J. GAEREMYNCK*

*Le directeur général du travail,
J.-D. COMBRELLE*

A N N E X E

FICHE 1

L'obligation annuelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base d'un rapport de situation comparée

L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 19 % dans le secteur privé pour les salariés à temps complet (enquête INSEE-DADS 2004 et DARES-PIPS juin 2006). Une étude incluant les salariés à temps partiel chiffre l'écart à 27 % en 2000 (Meurs et Ponthieux, 2004). Les écarts de rémunération ayant tendance à stagner depuis plusieurs années, le législateur impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle et de l'entreprise un objectif de suppression de ces écarts à l'horizon 2010.

Les inégalités de rémunération ayant différentes causes tenant à la structure et à la nature des emplois occupés par les femmes et aux discriminations salariales, le législateur n'a pas limité les négociations aux écarts de rémunération non justifiés : les discriminations salariales et également l'ensemble des « effets de structure » concourant aux écarts de rémunération doivent être traités.

1.1. Les éléments communs à la négociation de branche et d'entreprise

Les entreprises et les branches professionnelles sont tenues 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 sur les salaires.

Quelle est la procédure à suivre pour la négociation annuelle sur les salaires ?

La négociation doit porter sur les mesures de nature à supprimer les écarts de rémunération à l'horizon 2010.

Elle doit être engagée par la partie patronale une fois par an dans le cadre des négociations sur les salaires. A défaut d'initiative de la partie patronale, la négociation peut être provoquée par la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours suivant sa demande.

Il s'agit d'une obligation de négocier et non d'une obligation de signer un accord. En cas d'échec des négociations, le thème de la suppression des écarts de rémunération devra être de nouveau abordé l'année suivante.

En outre, le législateur a mis l'accent sur le caractère sérieux et loyal que doivent revêtir les négociations. La partie patronale doit avoir communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur

permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. Elle doit fournir les éléments permettant d'établir le diagnostic des écarts de rémunération existant, notamment sur la base du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Quels sont les éléments à prendre en compte ?

L'obligation de négocier porte sur les écarts de rémunération au sens de l'article L. 140-2 du code du travail soit : « Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur à l'occasion de ce dernier. »

Au-delà de la politique salariale, il importe également d'agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise : la politique de recrutement de l'entreprise, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie. Ainsi, la loi invite les partenaires sociaux – en fonction des spécificités propres de leur secteur d'activité – à négocier sur tout le champ de l'égalité professionnelle au travers d'un fil directeur : les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.2. L'obligation de négocier dans les branches professionnelles

Quelles sont les nouvelles obligations de négociation collective de branche ?

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires s'accompagne d'une négociation en vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 132-12-3 du code du travail).

La négociation triennale obligatoire sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, qui porte entre autres sur les conditions de travail et d'emploi, doit désormais également traiter des salariés à temps partiel (art. L. 132-12 du code du travail). En effet, 31 % des femmes actives sont à temps partiel (82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes), ce temps partiel, qu'il soit choisi ou subi, s'accompagnant le plus souvent d'un faible niveau de rémunération.

Une convention collective de branche doit comporter obligatoirement une clause sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 pour pouvoir être étendue (art. L. 133-5 du code du travail).

Sur quelle base est effectué le diagnostic des écarts éventuels de rémunération ?

Le diagnostic repose en premier lieu sur le recueil des données sur les salaires afin d'identifier les écarts, puis établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif, avant d'établir un plan d'actions. Il résulte des éléments figurant dans les deux rapports que doit remettre la partie patronale pour engager la négociation salariale annuelle :

- le rapport portant sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche et sur l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques ;
- le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes qui définit les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi des femmes et des hommes et notamment des salariés à temps partiel sur la base d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité (art. L. 132-12, alinéa 6, et L. 132-12-3 du code du travail).

Quelle est la procédure à suivre pour la négociation annuelle sur les salaires ?

L'accord conclu sur la suppression des écarts de rémunération doit faire l'objet, comme tout accord de branche, d'un dépôt auprès de la direction générale du travail (une version papier doit être envoyée à l'adresse suivante : direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 5, et une version électronique doit être envoyée à l'adresse mél suivante : depot.accord@travail.gouv.fr).

Une commission mixte présidée par un représentant de l'Etat est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail :

- en l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, afin que s'engage ou se poursuive la négociation ;
- ou encore si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

1.3. L'obligation de négocier dans les entreprises

Quelles sont les nouvelles obligations de négociation collective d'entreprise ?

La loi impose aux entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs (art. L. 132-27 du code du travail) de traiter, en même temps, chaque année d'ici la fin de l'année 2010 la question de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sauf si un accord est intervenu pour définir et programmer des mesures de suppression des écarts (art. L. 132-27-2 du code du travail).

En outre, la loi prévoit, pour les mêmes entreprises, l'obligation de négocier annuellement sur des thématiques connexes à celle de l'égalité entre les femmes et les hommes, il s'agit :

- des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- des conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel ;
- de l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Quelle est la procédure à suivre pour la négociation annuelle sur les salaires ?

La loi prévoit que la négociation doit être engagée au niveau de l'entreprise. Elle peut être engagée par établissement ou par groupe d'établissements si aucune organisation syndicale représentative dans l'établissement ou le groupe d'établissement ne s'y oppose.

Cette obligation porte sur tout organisme de droit privé (entreprises, établissements, associations, établissements publics industriels et commerciaux et établissements publics mixtes à la fois industriels et commerciaux et administratifs) pourvu d'un délégué syndical.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur n'est pas soumis à l'obligation annuelle de négocier mais il est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre (art. L. 132-27 du code du travail).

L'accord conclu sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP en même temps que l'accord sur les salaires. En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, les accords de salaire ne peuvent être enregistrés. Enfin, le refus de négocier sur les thèmes de négociation collective obligatoire peut constituer un délit d'entrave aux fonctions de délégué syndical.

L'enregistrement des accords collectifs d'entreprise relatifs à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'effectue dans l'application « Gestion des accords V 13 » en recensant les accords traitant des salaires hommes-femmes proprement dits mais également les accords traitant de la suppression des écarts de rémunération par d'autres approches (exemples : politique du recrutement sur des postes à plus haute responsabilité, accentuation de l'effort de formation pour les femmes y ayant moins recours...) dès lors que les signataires ont entendu s'inscrire dans le cadre de la loi du 23 mars 2006.

Sur quelle base est effectué le diagnostic des éventuels écarts de rémunération ?

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût. Il présente également des explications sur les mesures envisagées précédemment mais non réalisées.

La loi prévoit que le rapport de situation comparée est obligatoirement transmis à l'inspection du travail avec l'avis du comité d'entreprise. Cette prescription légale se trouve renforcée par l'obligation de négocier sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base de ce rapport.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le rapport de situation comparée doit comprendre des indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de quatre thèmes : les conditions générales d'emploi, les rémunérations, la formation et les conditions de travail (art. L. 432-3-1 et D. 432-1 du code du travail). Il comprend des données chiffrées par sexe réparties selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification et relatives aux éléments suivants s'agissant de la rémunération :

- l'éventail des rémunérations ;
- la rémunération mensuelle moyenne ;
- le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

La liste de ces indicateurs a été modifiée par le décret n° 2006-1270 du 18 octobre 2006 de manière à traiter également la question de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale autour de trois axes définis après avis des partenaires sociaux :

- les congés liés à l'exercice de la « parentalité » ;
- l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ;
- les services de proximité développés par l'entreprise pour faciliter l'articulation des temps de vie.

Le chef d'entreprise doit également communiquer annuellement au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués. Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel et explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet (art. L. 212-4-9 du code du travail).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié dont le contenu n'est pas modifié par la loi du 23 mars 2006 (cf. art. L. 432-4-2 et R. 432-19 du code du travail). Toutefois, compte tenu de l'obligation nouvelle de négocier sur la suppression des écarts de rémunération il apparaît pertinent de présenter le même rapport que celui qui prévaut pour les entreprises de 300 salariés au moins.

Il est à noter par ailleurs que dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle qui est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise lors de la présentation par l'employeur du rapport de situation comparée (art. L. 434-7 du code du travail).

FICHE 2

Les aides financières de l'Etat en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1. Les aides à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La loi affirme que les actions des entreprises et des branches favorisant l'égalité professionnelle et notamment l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale entrent de plein droit dans les actions éligibles au titre des aides à la GPEC prévues à l'article L. 322-7 du code du travail.

Pour mémoire, l'article L. 322-7 prévoit :

- une **aide au conseil à destination des entreprises** de 300 salariés au plus pour le financement d'une étude qui permet à l'entreprise d'élaborer un plan comportant des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Le montant de l'aide financière s'élève à 50 % des coûts supportés par l'entreprise pour la conception et l'élaboration du plan, plafonné à 15 000 euros pour une demande d'entreprise et à 12 500 euros par entreprise pour une demande d'un groupe d'entreprises.
- une **aide à destination des organismes professionnels pour des actions de sensibilisation à la GPEC**. Le montant de l'aide financière s'élève à 70 % maximum du coût des actions d'information, de communication, d'animation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou des actions de capitalisation, d'évaluation, de diffusion et de transfert des bonnes pratiques.

Le décret n° 2007-101 du 25 janvier 2007 créant les articles D. 322-10-14 et suivants du code du travail, précise les modalités d'application de la loi.

Les aides au conseil pour la GPEC sont accordées par les DDTEFP voire les DRTEFP selon le périmètre de l'action envisagée.

2. Les aides au remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption

La loi prévoit une aide forfaitaire pour le remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption pour les « entreprises » de moins de 50 salariés (art. L. 122-25-2-1 du code du travail et décret n° 2007-414 du 23 mars 2007 créant les articles R. 122-9-2 à R. 122-9-7). Cette aide de l'Etat a pour objectif de contribuer à une gestion active de l'emploi et des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés en facilitant le départ en congé de maternité ou d'adoption de leurs salariés, l'organisation de leur travail et la continuité de leur activité.

Les conditions relatives à l'employeur

Sont éligibles l'ensemble des organismes de droit privé de moins de cinquante salariés, notamment les entreprises et les associations, ainsi que les particuliers employeurs.

L'éligibilité au regard de la taille s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement concerné. L'appartenance de l'entreprise à un groupe n'est pas un critère d'exclusion.

Les conditions relatives aux salariés en congé de maternité ou d'adoption

Sont concernés tous les salariés en congé de maternité ou d'adoption, quels que soient leur catégorie professionnelle (ouvrier, employé, ETAM, ingénieur et cadre) et leur type de contrat de travail.

Les conditions relatives aux salariés remplaçants

Pour l'ouverture du droit à l'aide au remplacement, il est nécessaire que :

- le ou les salariés en congé de maternité ou d'adoption soient effectivement remplacés par un salarié recruté à l'extérieur de l'entreprise ;
- le remplaçant soit employé sous contrat de travail autre que les contrats bénéficiant d'une aide publique à l'emploi ou à la formation professionnelle, à l'exclusion des mesures générales d'exonération des charges sociales.

L'aide au remplacement peut également être accordée pour des personnels mis à disposition par des entreprises de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs.

La durée totale du remplacement doit être d'une durée supérieure ou égale à huit semaines et le salarié remplaçant doit avoir un horaire de travail hebdomadaire d'au moins 16 heures par semaine.

Le remplaçant doit être employé sur un poste correspondant aux activités du salarié en congé de maternité ou d'adoption.

La procédure

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'Etat, représenté par le préfet du département (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) de l'établissement où est employé le salarié remplacé au moyen du formulaire CERFA disponible sur le site du ministère.

Lorsque le remplaçant supplée l'absence de plusieurs salariés dont les départs en congé de maternité ou d'adoption ont lieu simultanément ou tour à tour, il est établi un formulaire CERFA, donc une convention, pour le remplacement de chaque salarié parti en congé de maternité ou d'adoption.

Le DDTEFP vérifie la conformité du remplacement envisagé aux conditions d'accès à l'aide et contrôle l'exécution de la convention.

La convention signée par le préfet de département ou, par délégation, par le DDTEFP est retournée à l'entreprise dans un délai de deux semaines. Une fois le dossier complet (convention, copie du contrat de travail ou de la convention de mise à disposition, bulletins de paye ou factures des entreprises de travail temporaire ou de groupements d'employeur), le DDTEFP l'adresse au CNASEA, gestionnaire de la mesure.

L'employeur est tenu de signaler au DDTEFP, qui en avertit le CNASEA, toute rupture du contrat de travail du remplaçant. Afin de simplifier la procédure, le DDTEFP demande à l'employeur de communiquer parallèlement cette information au CNASEA.

L'aide de l'Etat

Le montant de l'aide est fixé par arrêté, sa liquidation est confiée au CNASEA. En 2007, il s'élève à 400 euros.

3. Le crédit d'impôt famille

La loi complète les dispositions relatives au crédit impôt famille en ajoutant un cas d'ouverture de ce droit : les dépenses de formation en faveur des salariés recrutés à la suite d'une démission ou d'un licenciement pendant un congé parental d'éducation.

Pour mémoire le crédit d'impôt famille permet aux entreprises de bénéficier d'un crédit d'impôt sur les sociétés de 25 % des sommes engagées dans la limite d'un plafond de 500 000 euros par an et par entreprise (article 244 *quater* F du code général des impôts). Les types de dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt sont les suivants :

- la rémunération des salariés en congé parental d'éducation, de paternité, de maternité ou bénéficiant d'un congé pour enfant malade, notamment les cotisations au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO prises en charge par l'employeur au bénéfice des salariés en congé parental d'éducation ;
- l'indemnisation des salariés ayant engagé des frais de garde exceptionnels à la suite d'un imprévu professionnel survenu en dehors des horaires habituels de travail ;
- les dépenses engagées au titre du chèque emploi service universel ;
- les dépenses de formation des salariés en congé parental d'éducation ;
- les dépenses de formation en faveur de nouveaux salariés ayant démissionné de leur précédente entreprise ou en ayant été licenciés pendant un congé parental d'éducation. Il faut alors que la formation débute dans les trois mois de l'embauche et dans les six mois qui suivent le terme du congé.

4. Les autres aides de l'Etat : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois

Bien que la loi ne les modifie pas, il y a lieu de rappeler ici brièvement les aides financières encourageant les actions en faveur de l'égalité professionnelle : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois, ainsi que les engagements de développement de l'emploi et des compétences (cf. la circulaire DGEFP n° 2006/18 du 20 juin 2006).

Dans le cadre du contrat pour l'égalité professionnelle, l'aide financière est accordée pour des actions à caractère exemplaire apportant une amélioration significative de la place des femmes dans la branche professionnelle ou l'entreprise en terme de qualification et d'emploi, consacrées par un accord collectif de branche ou d'entreprise ou un plan d'égalité professionnelle. L'entreprise peut mettre en œuvre unilatéralement un plan d'égalité professionnelle lorsque les négociations en vue d'un accord collectif ont échoué ou en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, sous réserve de consulter les représentants du personnel et de l'absence d'opposition exprimée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Les actions susceptibles de bénéficier d'un contrat pour l'égalité professionnelle peuvent concerner l'embauche, la formation, la promotion, l'organisation et les conditions de travail. L'aide s'adresse aux entreprises quelle que soit leur taille et aux organisations syndicales ou patronales. Elle s'élève à 50 % maximum des coûts d'investissement en matériel, tel l'aménagement des locaux, 30 % du coût des rémunérations des salariés bénéficiaires des actions de formation, 50 % des autres coûts (cf. art. D. 123-6 et suivants, art. 18 de la loi n° 83-635).

Dans le cadre du contrat pour la mixité des emplois, l'aide s'adresse aux entreprises de moins de 600 salariés qui permettent à une femme d'accéder à un métier ou une qualification très minoritairement occupée par les femmes dans l'entreprise (et inversement qui permettent aux hommes d'occuper des emplois traditionnellement féminins). Elle s'élève à 50 % du coût pédagogique de la formation, 50 % des autres coûts liés à l'insertion professionnelle des femmes, tel l'aménagement des postes de travail, et 30 % du coût des rémunérations des salariées bénéficiaires des actions de formations.

Les contrats pour l'égalité professionnelle et les contrats pour la mixité des emplois sont mis en œuvre par les déléguées régionales et les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité.

FICHE 3

L'amélioration des droits liés à la « parentalité »

1. Le renforcement des sanctions des discriminations en raison de l'état de grossesse

Le code du travail énonce les discriminations qui sont prohibées au nombre desquelles les discriminations en raison du sexe et de la situation de famille, et prévoit dans ces cas l'aménagement de la charge de la preuve. Pour compléter la liste des motifs visés, conformément aux dispositions communautaires qui figurent désormais dans la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail, la loi du 23 mars 2006 insère la discrimination en raison de l'état de grossesse au sein des articles L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail.

Pour mémoire, l'ensemble des mesures jalonnant la vie professionnelle du salarié sont concernées par le champ de la protection légale. Au-delà des seuls salariés, la loi protège également les candidats à un emploi, les candidats à un stage ou à une période de formation dans l'entreprise.

Le dispositif de protection légale se caractérise notamment par un aménagement de la charge de la preuve au bénéfice des salariés, par la nullité des mesures discriminatoires et une peine d'emprisonnement d'un an et/ou une amende de 3 750 euros.

Les mesures les plus importantes : la décision d'embauche, le licenciement et les sanctions font l'objet d'une protection renforcée. Elles sont sanctionnées par le code pénal d'une peine d'amende de 45 000 euros, et trois ans d'emprisonnement. Ces sanctions pénales s'appliquent désormais au cas de la discrimination en raison de l'état de grossesse (cf. articles 225-1 et 225-2 du code pénal).

2. L'obligation de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. La mesure est applicable depuis l'entrée en vigueur de la loi, soit le 25 mars 2006 (art. L. 122-26 du code du travail).

Afin de respecter au mieux le dialogue social, le législateur a admis deux aménagements au principe susvisé :

- les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi peuvent comporter un autre mécanisme de rattrapage salarial quel qu'il soit ;
- les accords conclus à compter de l'entrée en vigueur de la loi peuvent comporter un mécanisme de rattrapage salarial différent dès lors qu'ils sont au moins aussi favorables.

A quel moment doit intervenir le rattrapage salarial ?

Quand la personne salariée revient de congé de maternité ou d'adoption, il convient de rechercher si des augmentations de rémunération ont été décidées ou versées pendant son absence :

- en cas de réponse négative, il n'y a pas lieu à rattrapage salarial ;
- en cas de réponse positive, un rattrapage salarial doit être appliqué.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

A quel périmètre se référer ?

Le périmètre retenu par la loi pour la mise en œuvre du rattrapage salarial est l'entreprise, et en aucun cas le groupe, l'unité économique et sociale ou l'établissement.

Quels éléments de rémunération prendre en compte ?

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ne sont pas comprises.

Il convient notamment de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...);
- les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Il convient donc de :

- décomposer la rémunération des salariés de la catégorie professionnelle concernée, y compris la rémunération de la personne salariée de retour de congé maternité ou d'adoption ;
- identifier les augmentations individuelles et/ou collectives appliquées à chacun des éléments de la rémunération (salaires de base et éléments variables) ;
- calculer la moyenne de ces augmentations pour chacun des éléments ;
- appliquer chaque taux moyen aux éléments correspondants de la rémunération de la personne salariée concernée.

Exemple : dans une entreprise, les salariés A, B, C, D, E, X et Y appartiennent à la même catégorie professionnelle. X et Y sont en congé maternité à la date des augmentations collectives et individuelles :

- l'augmentation collective est fixée à 3 % du salaire de base ;
- la prime annuelle de poste (prime de chiffre d'affaires, par exemple) fait l'objet d'augmentations individuelles variables selon les salariés qui en bénéficient (A de 1 %, B de 2 % et C de 3 %) ;
- certains salariés bénéficient d'une augmentation individuelle (C de 3 % et D de 1 %).

X et Y bénéficient de l'augmentation collective de 3 %.

Seule X bénéficie de la prime individuelle de poste. A son retour de congé, le montant de cette prime sera augmenté de la moyenne des augmentations individuelles appliquées à ladite prime versée aux autres salariés, soit $(1 + 2 + 3)/3 = 2$ %. Y ne bénéficie pas de cette prime. L'augmentation individuelle de la prime accordée aux salariés est neutre à son égard.

X et Y bénéficient de la moyenne des autres augmentations individuelles, soit $(3+1)/5 = 0,8$ %.

Comment comprendre la notion de salariés de même catégorie ?

Le législateur ne définit pas la notion de catégorie professionnelle. La détermination de cette notion est fonction de la taille et de la structure de l'entreprise. Ainsi :

- il y a lieu de comprendre par salarié de la même catégorie les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;

– s'il n'y a pas au moins 2 salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La détermination des salariés relevant de la même catégorie s'effectue à la date de départ en congé de maternité ou d'adoption du salarié concerné.

Enfin, la loi fixe un plancher minimum d'augmentation à appliquer, cependant il est toujours possible d'accorder à la salariée concernée, en fonction de ses mérites, une augmentation supérieure.

3. La prolongation du congé de maternité en cas de naissance prématurée

Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal. Cette disposition s'applique aux accouchements survenus à partir du 1^{er} janvier 2006 plus de six semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation postnatale de l'enfant (art. 15 de la loi).

Les modalités d'application de ces dispositions sont précisées par les décrets n° 2006-1008 du 10 août 2006 et n° 2006-1312 du 25 octobre 2006.

4. Les droits à congés payés

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur **congé payé annuel**, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Cette disposition reprend la jurisprudence de la CJCE du 18 mars 2004, affaire C-342/01, et celle de la Cour de cassation du 2 juin 2004, société Wieder Meubles Atlas.

FICHE 4

Une meilleure intégration de la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'institutions jouant un rôle important en la matière

Le service public de l'emploi

La loi affirme la place du service des droits des femmes et de l'égalité comme membre à part entière du service public de l'emploi (art. 28 de la loi modifiant l'art. L. 311-1 du code du travail). Cette disposition législative tend à la résorption des écarts de situation entre les femmes et les hommes pour garantir l'égalité de traitement et d'accès à l'emploi. Au niveau national, le service des droits des femmes et de l'égalité est membre du SPEN ; au niveau régional et départemental, les déléguées régionales et les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité sont respectivement membres des SPER et des SPED.

Les maisons de l'emploi

La loi prescrit aux maisons de l'emploi de mener des actions de sensibilisation et d'information relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les membres constitutifs de la gouvernance, élus et SPE, veilleront à inscrire cette responsabilité dans les plans d'action mis en œuvre par la maison de l'emploi.

Les services de la formation professionnelle et de l'apprentissage

La loi énonce que la région organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation.

L'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux professionnels peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi.

Conformément à la loi, l'Etat veillera, pour sa part, dans les contrats qu'il sera amené à signer, à déterminer des objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels les préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

La loi fixe le principe de la formation des personnels chargés de la formation professionnelle tout au long de la vie aux questions de l'égalité professionnelle et rappelle que l'égalité professionnelle fait partie de leurs missions. Les membres du SPE apporteront, le cas échéant, leur appui à la conception des modules de formation à l'attention de ces personnels.

ANNEXE À LA FICHE 1

Mesure et suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

A titre purement indicatif, il a paru utile de fournir des exemples d'indicateurs d'écarts de rémunération pertinents et d'actions pouvant être mises en œuvre afin de résorber les écarts existant.

Pour plus d'information, il est également possible de se référer à l'ouvrage réalisé par le service des droits des femmes et de l'égalité, *L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Guide et repères pour la négociation*, qui est édité par Liaisons sociales.

*Quels peuvent être les indicateurs d'écart
de rémunération pertinents ?*

On peut calculer l'écart salarial moyen selon le sexe à partir du ratio du salaire moyen ou médian des femmes et de celui des hommes. Afin d'avoir une analyse fine des éventuels écarts de rémunération, il convient de le calculer pour chaque coefficient hiérarchique, chaque niveau et chaque catégorie socioprofessionnelle (ou chaque type d'emploi dans l'hypothèse d'une grille de classification à critère classant avec des emplois pères).

L'indicateur présentant la part des femmes dans chaque type d'emploi est également fondamental. En effet, le fait que les femmes se retrouvent fortement représentées dans les professions considérées comme peu qualifiées est un facteur pouvant expliquer une partie de l'écart salarial éventuel. Il existe une étroite correspondance entre prédominance féminine (dans des emplois considérés d'une manière stéréotypée comme moins ardu) et bas salaire. Différentes formes d'inégalité peuvent être en cause :

- celle qui résulte d'un écart salarial pour un même emploi, par exemple un informaticien et une informaticienne ayant les mêmes diplômes, années de service et responsabilités : elle relève du principe du salaire égal pour un travail égal. Cette discrimination accompagne encore aujourd'hui l'entrée des femmes dans certaines professions traditionnellement masculines et il est important de développer des moyens d'intervention pour enrayer son développement ;
- celle qui ressort de l'enclavement des femmes dans les professions les moins bien rémunérées. En effet, la tendance à la ségrégation professionnelle selon le sexe est loin d'avoir disparu et les femmes restent largement concentrées dans un nombre restreint d'emplois à faible rémunération dans lesquels leur représentation atteint parfois 80 ou 90 % (secrétaires, réceptionnistes, vendeuses, caissières, services à la personne...). Les hommes sont aussi fortement représentés mais dans une gamme beaucoup plus large d'emplois ;
- celle qui provient d'une tendance à un cantonnement des femmes dans les plus bas niveaux de qualification.

Il convient donc d'identifier les catégories d'emploi à prédominance féminine et celles à prédominance masculine et de les évaluer en fonction notamment des qualifications requises, du niveau de responsabilité, des efforts nécessaires pour l'exercer et des conditions de travail...)

Par ailleurs, au niveau de l'entreprise, il peut être utile de se poser les questions suivantes :

- le système de rémunération est-il discriminatoire en raison du type de contrat ou du nombre d'heures de travail ?
- les critères de classification des salariés sur l'échelle salariale sont-ils non sexistes ?
- le système de rémunération permet-il de garantir en pratique l'égalité de rémunération ?
- les augmentations salariales pour des emplois équivalents sont-elles égales ?
- les hommes et les femmes sont-ils également éligibles aux avantages en nature ? Aux autres primes et autres suppléments ?
- la rémunération variable est-elle accessible à tous sans distinction basée sur le sexe ?

L'évaluation peut reposer sur des indicateurs simples tels que les différences salariales selon le sexe à l'intérieur des mêmes niveaux de formation, des mêmes niveaux hiérarchiques comme au sein de la branche, soit des indicateurs approfondis, tels que l'expérience professionnelle effective, les perfectionnements internes ou externes. Une évaluation des activités peut également être utilisée.

*Quels types de mesures peuvent être mis en place
afin de résorber les écarts éventuels ?*

Les partenaires sociaux doivent dégager en commun un diagnostic de la situation de l'égalité salariale femme-homme dans la branche, mais aussi programmer des mesures destinées à résorber ces écarts éventuels selon un échéancier déterminé, parmi lesquelles on peut citer à titre indicatif :

Afin de corriger la sous-évaluation qui caractérise souvent les emplois occupés en majorité par des femmes et de les rémunérer à leur juste valeur, la grille de classification peut-être modifiée et vidée des stéréotypes et préjugés à l'égard des exigences des emplois occupés en majorité par des femmes. Les échelles salariales étant souvent plus longues pour les « emplois féminins » par rapport aux « emplois masculins », le temps requis pour atteindre un certain niveau de salaire est beaucoup plus long pour les femmes que pour les hommes (mesure préconisée par l'art. 13.2 de l'ANI du 1^{er} mars 2004).

Une campagne de formation continue s'adressant à certains publics prioritaires (catégories de personnel féminin accédant moins que les salariés masculins et les jeunes à la formation professionnelle) ou la création de passerelles de progression peut permettre à certaines femmes de progresser sur l'échelle des salaires. En effet, les écarts de rémunération encore faibles à l'embauche ont tendance à s'accroître au cours d'une carrière notamment en raison de différences de responsabilités ou d'accès à des postes de dirigeants.

Comme le souligne le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), dans son rapport de synthèse périodique portant sur les évolutions constatées dans le domaine de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, « le temps de travail, et surtout le temps partiel, plus fréquent chez les femmes, explique 12 % d'écart entre les salaires féminins et masculins ». Notamment pour certaines activités où le recours à temps partiel est massif (caisses, services, personnel de nettoyage, d'accueil, de services à la personne ou à la clientèle), la réduction des écarts salariaux peut passer par des mesures visant à réduire le temps partiel subi (qui concernerait 30 % des salariés à temps partiel) et à permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle :

- rappeler l'obligation prévue par l'article L. 212-4-9 du code du travail sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein ;
- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisis ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité / coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnelle et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en favorisant certains types d'organisation du travail permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts ;
- étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit ou ayant des enfants à charge devant être gardés ;
- prendre en compte pour l'organisation des stages de formation les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (ingénieurs, cadres supérieurs, informaticiens, électriciens) afin de faciliter l'accès des femmes à des professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires. Une telle mesure peut avoir pour effet indirect de réduire une partie de l'écart de rémunération.

Veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômés des filières concernées.

Rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec des obligations familiales des salariés : amélioration de l'organisation du travail tout en limitant les dépassements d'horaires notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions dans leur durée, réduction des cas où l'entreprise a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pour lesquelles les salariés ne peuvent rentrer chez eux...