

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

Editorial

Bonjour

L'index de l'égalité professionnelle constitue l'une des mesures importantes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés et, depuis 2020, toutes celles de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur Index, chaque année, au 1er mars. Au mois de mars 2021, il importe de faire le bilan des deux premières années de cet outil novateur et d'ouvrir une réflexion sur les perspectives de changement.

Dans cette lettre, nous présentons également la proposition de directive européenne sur la transparence salariale dont l'objet est de renforcer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Enfin, nous faisons le point sur les quatre prochains webinaires organisés par l'Institut du travail de Strasbourg au mois d'avril 2021, en partenariat avec la DIRECCTE Grand Est.

Bonne lecture !

Michèle Forté
Tiphaine Garat



Rédaction

Tiphaine Garat, Evdokia Liakopoulou,
Aurore Kawecki

Direction de publication

Michèle Forté et Nicolas Moizard

Cette lettre est réalisée dans le cadre de la convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la DIRECCTE Grand Est

Dans ce numéro

P. 2 Les brèves

P.5 Qu'est-ce que l'Index sur l'égalité Femmes-Hommes ?

Focus sur les derniers aménagements
P.7 Pour aller plus loin à propos de l'index

P. 8 Bilan 2021 des pratiques des entreprises en matière d'égalité professionnelle

P. 11 Une proposition de directive pour remédier aux inégalités persistantes de rémunération entre les femmes et les hommes

P. 15 Sélection bibliographique

P. 16 Invitations aux nouveaux Rendez-vous du dialogue social

Contact

03.68.85.87.00 /

institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres d'information et l'actualité sociale :
www.dialogue-social.fr

LES BREVES

Groupe Bosch : nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la vie au travail

Depuis le 1^{er} janvier dernier, le groupe Bosch applique un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la vie au travail. Conclu le 16 décembre dernier, pour une durée de 3 ans, cet accord prévoit notamment de recruter 30% de femmes au minimum et garantit l'égalité salariale et les mêmes possibilités d'évolution professionnelle aux femmes et aux hommes. Il comporte également des dispositions pour améliorer la vie au travail et renforcer la prévention en cas de réorganisations.

Consulter cet accord : <http://www.dialogue-social.fr/UserFiles/File/accord-relatif-a-l%E2%80%99egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-la-vie-au-travail-2021-a-2023-au-sein-du-Groupe-Bosch-France.pdf>

La pandémie creuse les inégalités entre les femmes et les hommes au travail

Réalisée par Boston Consulting Group (BCG) en coopération avec l'Institut Ipsos, l'étude intitulée « Crise de la COVID-19 : un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ? » examine l'impact de la pandémie sur les salariés français et leurs perspectives de carrières. Il en ressort que si la crise a impacté les trajectoires professionnelles de tous les salariés français, elle pèse plus lourdement sur le travail des françaises « *en aggravant une situation déjà déséquilibrée* ». L'étude révèle ainsi que seules 60% des femmes dans le secteur privé ont confiance en leur avenir professionnel, soit 15% de moins que les hommes. Fait plus intéressant encore, le télétravail semble constituer le principal élément qui pénalise davantage les femmes, rendant encore plus difficile la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Pour plus d'informations : site dialogue-social.fr : <http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-3136/dernieres-publications.html> et étude BCG x Institut Ipsos : <https://www.bcg.com/fr-fr/press/19february2021-covid-19-crisis-turning-back-for-work-gender-parity>

Une nouvelle proposition de loi entend favoriser la féminisation des instances dirigeantes des entreprises

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, une proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a été déposée à l'Assemblée nationale.

En effet, malgré les nombreuses réformes sur le thème de l'égalité professionnelle depuis plusieurs années, on constate toujours des inégalités. « *Dans la pratique, à poste égal, les femmes gagnent 10,5% de moins que les*

hommes ; ont 30% de chances en moins d'être financées par les principaux fonds de capital-risque que les hommes ; aucune femme ne préside une société du CAC 40 ; l'écart entre le capital détenu par les femmes et les hommes s'est considérablement accru, passant de 9% en 1998 à 16% en 2015 ». De plus, les femmes ne représentent que 17,5% des membres des comités exécutifs. Par ailleurs, la difficile conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle pèse très lourdement sur les choix de vie des femmes, notamment ceux des mères célibataires qui constituent 85% des familles monoparentales. Les femmes continuent ainsi à occuper plus de 80% des emplois à temps partiel.

Parmi les mesures phares contenues dans le texte déposé, figurent l'instauration de quotas pour une féminisation des instances dirigeantes des entreprises, la lutte contre les biais de genre dans les choix professionnels, ainsi que l'introduction des objectifs de mixité dans la démarche de soutien de l'entrepreneuriat féminin.

- Féminisation des instances dirigeantes des entreprises

La proposition de loi prévoit, tout d'abord, pour les entreprises de plus de 1000 salariés la publication annuelle d'une « photographie genrée » des 10% de postes à plus hautes responsabilités. Cette publication s'accompagnera d'un indicateur décrivant les actions mises en œuvre pour permettre une représentation minimale de 30 % de chaque sexe en 2027, puis de 40% en 2030. Dans le cas où l'indicateur publié se situerait en deçà du niveau défini par décret, l'entreprise disposerait d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. A défaut de conformité, passé ce délai, l'employeur se verrait appliquer une pénalité correspondant au maximum à 2 % de la masse salariale.

- Généralisation des dispositions relatives à l'index d'égalité professionnelle

Le texte prévoit l'extension de l'obligation de la publication de l'index égalité qui concernerait désormais l'ensemble des indicateurs de calcul et pas seulement la note globale obtenue. Dans le cas où les résultats obtenus se situeraient en-deçà d'un niveau défini par décret, l'employeur serait tenu de fixer des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs. Il devrait également publier chaque année ces objectifs et les mesures de correction retenues¹.

- Lutte contre les biais du genre

Afin « d'objectiver les inégalités qui perdurent », la proposition pose les bases légales préalables à la construction d'un index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements du supérieur. Elle préconise, en outre, la mixité des jurys d'admission mis en place pour intégrer les établissements supérieurs spécialisés.

- Introduction des objectifs de mixité dans la politique de soutien de l'entrepreneuriat féminin

La proposition de loi entend augmenter le financement de l'entrepreneuriat des femmes en introduisant des objectifs de mixité dans les actions de soutien à la création et au développement d'entreprises de la Banque publique d'investissement. Pour ce faire, elle prévoit que ces actions seraient menées en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes :

- parmi les bénéficiaires ;

¹ Une partie de ces mesures ont été reprises dans le Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et dans cette lettre p.5.

- au sein des comités de sélection des projets, dont la proportion des membres de chaque sexe ne peut être inférieure à 30 %.

- Soutien et amélioration du quotidien des femmes

Le texte prévoit une série de mesures destinées à améliorer le quotidien et la vie économique des femmes, telles que l'obligation de versement du salaire et des prestations sociales sur un compte bancaire ou postal dont le salarié concerné est le détenteur ou le co-détenteur, la formation professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ou encore l'attribution de places réservées en crèches aux familles monoparentales bénéficiaires de l'allocation de soutien familial.

Vous trouverez sur le site dialogue social la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle déposée à l'Assemblée nationale le 8 mars 2021 : <http://www.dialogue-social.fr/fr/egprohf/id-3137/egalite-professionnelle-femmes-hommes.html>

Qu'est-ce que l'Index sur l'égalité Femmes-Hommes ?

Focus sur les aménagements récents

Initiative visant à supprimer les écarts de rémunération, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'index de l'égalité salariale femmes-hommes a été instauré par l'article 104 de la [Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) .

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Obligation légale, l'index permet aux entreprises de mesurer l'égalité salariale femmes-hommes au sein de leur structure. Il met en évidence les points de progression sur lesquels il faut agir quand ces disparités sont injustifiées.

Cet index permet aux entreprises concernées d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes en s'appuyant sur les critères suivants :

- écart de rémunération femmes-hommes ;
- écart de taux d'augmentations individuelles ;
- nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
- écart de taux de promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Chaque année, l'employeur doit :

1. calculer son index grâce au [simulateur-calculateur](#) ;
2. le déclarer à l'inspection du travail via le site Internet [Index Egapro](#) ;
3. publier la note de l'index sur son site internet (ou, à défaut de site internet, la transmettre aux salariés par tout moyen), et communiquer le détail des résultats obtenus au comité social et économique (CSE) via la base de données économiques et sociales (BDES).

Les nouvelles modalités de publication à partir du 1^{er} mai

Le score global devra apparaître de manière « lisible et visible » sur le site internet des entreprises d'ici au 1^{er} mai 2021 et être accompagné, à compter du 1^{er} juin 2021, des résultats de chaque indicateur le composant. Il s'agit d'éviter des publications sur des pages peu accessibles.

Est aussi définie la méthode de fixation des objectifs de progression et des mesures de rattrapage que doivent mettre en œuvre les entreprises ayant bénéficié des crédits au titre du plan de relance. Ainsi, les objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur de l'index pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, dès lors que la note globale obtenue est inférieure à 75 points. Concrètement, l'entreprise devra mettre en œuvre les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, programmer sur l'année ou sur plusieurs années, des mesures financières de rattrapage salarial. Ces mesures doivent être négociées et fixées, en l'absence d'accord, de manière unilatérale par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

Des pénalités pouvant atteindre 1 % de la masse salariale sont prévues si la note minimale de 75 points n'est pas atteinte au bout de 3 ans à partir de la publication de la 1^{re} note ou si l'entreprise ne publie pas son index.

Pour faciliter la mise en œuvre du dispositif, le ministère du Travail a développé un vaste dispositif d'accompagnement gratuit à destination des entreprises de 50 à 250 salariés : [stages en classes virtuelles d'une demi-journée](#), [module d'autoformation en ligne](#) , [questions-réponses](#) et [simulateur-calculateur](#) .

Textes de référence

- [Décret n°2021 du 10 mars 2021](#)
- [Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail](#)
- [Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

Pour aller plus loin à propos de l'index

- **Sur le site de la DIRECCTE Grand Est**

Deux agents de l'inspection du travail du Grand Est présentent cet outil en vidéo:

- ▶ [\[https://youtu.be/QYq_qCjxBcl\]](https://youtu.be/QYq_qCjxBcl)
- ▶ [\[https://youtu.be/8lhGPUs2X_8\]](https://youtu.be/8lhGPUs2X_8)

<https://grand-est.direccte.gouv.fr/L-index-de-l-egalite-professionnelle-Femmes-Hommes>

- **Sur le site du ministère du Travail**

Retrouvez tous les résultats des entreprises de plus de 250 salariés. Cette recherche peut s'effectuer selon plusieurs critères et peut être affinée selon différents critères tels que la région, le département, l'effectif ou le nom de l'entreprise, le secteur d'activité....

Vous trouverez également un fichier recensant toutes les notes de l'Index pour les entreprises de plus de 250 salariés au 25/03/2021 au format tableur (.csv) : <https://index-egapro.travail.gouv.f...>

Région	Note moyenne de l'INDEX 2021
Auvergne-Rhône-Alpes	86
Bourgogne-Franche-Comté	87
Bretagne	87
Centre-Val de Loire	86
Corse	91
Grand-Est	86
Guadeloupe	88
Guyane	84
Hauts-de-France	86
Ile-de-France	86
La Réunion	84
Martinique	91
Mayotte	92
Normandie	86
Nouvelle-Aquitaine	86
Occitanie	86
Pays de la Loire	85
Provence-Alpes-Côte d'Azur	85

Bilan 2021 des pratiques des entreprises en matière d'égalité professionnelle

Présentation par le ministère du Travail des résultats de l'édition 2021 de l'index égalité femmes-hommes

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le ministère du Travail dévoile les principaux résultats de l'édition 2021 de l'index égalité femmes-hommes². Si d'importants progrès se constatent, des efforts doivent encore se poursuivre notamment en matière d'augmentation au retour du congé maternité et de parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

- **Une forte participation des entreprises malgré la crise sanitaire**

En dépit du contexte économique et sanitaire, « *les entreprises ont été au rendez-vous et plus nombreuses que l'année précédente à avoir renseigné leur indicateur dans les délais* », indique la ministre du Travail³. Selon les résultats, au 1^{er} mars 2021, 70 % des entreprises de plus de 50 salariés ont publié la note obtenue à l'index, contre 59 % en 2020. Ce taux atteint le 84% pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. Ces résultats constituent « *le signe que la démarche est rentrée dans les mœurs* », ajoute la ministre.

- **Une lente progression de la note globale**

Pour l'ensemble des entreprises, le bilan démontre une lente progression de la note moyenne obtenue à l'index d'une année sur l'autre, passant de 84/100 en 2020 à 85/100 en 2021. La progression est plus importante concernant les entreprises de 1 000 salariés dont la note moyenne avoisine 88/100 (contre 83/100 en 2019). Toutefois, seules 2 % des entreprises obtiennent la note de 100/100, ce qui témoigne que 98 % des entreprises ont des marges de progrès en matière d'égalité.

Par ailleurs, peu d'entreprises obtiennent une note inférieure à 75 points : 3 % des entreprises de plus de 1 000 salariés, 8 % des entreprises de plus de 250 à 1 000 salariés et 7 % des entreprises de 50 à 250 salariés. Pourtant, 53 entreprises de 250 à 1 000 salariés (aucune de 1 000) s'affichent sous la barre de 75 points pour la troisième année consécutive. Cela les exposera en mars 2022, en cas d'absence de mise en œuvre de mesures de correction, à des sanctions pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale, soit jusqu'à « *plus d'un million d'euros, voire beaucoup plus* », selon la ministre.

- **Deux indicateurs en retrait : les augmentations au retour de congé maternité et la parité dans les dix meilleures rémunérations**

Instaurée depuis la loi de 2006⁴, l'obligation pour les entreprises d'appliquer aux salariées concernées l'augmentation moyenne dont ont pu bénéficier leurs collègues pendant leur absence en congé maternité n'est pas respectée dans 13% des cas (soit 3 000 entreprises). On peut également noter que 171 entreprises ont 0 à cet indicateur depuis trois ans.

² Infographie résultats index de l'égalité professionnelle 2021, 8 mars 2021.

³ Interview sur RTL le 8 mars 2021.

⁴ Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

En matière de parité dans les dix plus hautes rémunérations, seul un quart des entreprises présentent une parité ou une quasi-parité. 43% des entreprises de plus de 1 000 salariés ont moins de deux femmes dans ces dix salaires, un chiffre en recul par rapport à l'année dernière (37 %). 1 340 entreprises n'ont enregistré aucun progrès sur cet indicateur en trois ans. Pour faire évoluer cette situation, une nouvelle proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a été déposée à l'Assemblée nationale le 8 mars 2021⁵. Le texte prévoit, entre autres, la publication annuelle d'une « photographie genrée » des 10% de postes à plus hautes responsabilités pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. Cette publication s'accompagnera d'un indicateur décrivant les actions mises en œuvre pour permettre une représentation minimale de 30 % de chaque sexe en 2027, puis de 40% en 2030. Dans le cas où l'indicateur publié se situerait en deçà du niveau défini par décret, l'entreprise disposerait d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. A défaut de conformité, passé ce délai, l'employeur se verrait appliquer une pénalité correspondant au maximum à 2 % de la masse salariale.

- **Bilan des actions entreprises avec l'inspection du travail**

Le ministère indique que, depuis 2019, 17 500 interventions ont été effectuées en entreprise et 300 mises en demeure et 11 pénalités financières ont été prononcées sanctionnant la non-publication de l'index (pour rappel, le socle d'assujettissement est constitué de 40 000 entreprises).

Suite à la publication de ce rapport, la rédaction de la Semaine Sociale Lamy⁶ a fait le point avec la Direction Générale du travail (DGT) sur les derniers résultats. On trouve dans l'édition un entretien avec Pierre Romain, Directeur général du travail, Stéphanie Cours, cheffe du bureau du pilotage du système d'inspection du travail et Maroussia Outters Pehinec, cheffe du bureau de la durée et des revenus du travail.

Que retenir ?

- ♦ L'indicateur concernant le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité n'est manifestement pas encore intégré par les entreprises. « Cette obligation semble toujours peu connue des entreprises. Il y a encore des freins majeurs sur le principe même de cette obligation. Chez certains managers, l'indicateur n'est pas consensuel ». C'est une cible privilégiée pour l'action de l'inspection du travail, ajoute la DGT.
- ♦ La méthode utilisée pour calculer le premier indicateur de l'index sur les écarts de rémunération femmes/hommes est majoritairement la comparaison par CSP pour deux raisons principales : c'est la méthode la plus simple et elle est plus adaptée dans les petites entreprises.
- ♦ Les règles de calcul de l'index ne vont pas évoluer car la DGT souhaite mesurer les résultats obtenus sur 3 ans. « Faire évoluer l'index en cours du cycle de 3 ans c'est casser notre capacité à entrer dans le contrôle ». Deux compléments de l'index ont par ailleurs été apportés. D'une part, le décret du 11 mars 2021 qui oblige les entreprises à publier les résultats de « manière claire et visible » ce qui inclue la note obtenue pour chaque

⁵ Voir brève p. 2.

⁶ Semaine sociale Lamy, N° 1946 du 22 mars 2021, pp 5-10.

indicateur. D'autre part, l'article 7 de la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que les entreprises de plus de 1000 salariés publient chaque année une photographie genrée des 10% de postes à plus hautes responsabilités en leur sein dans le but d'atteindre une proposition minimale de représentation d'un sexe parmi ces postes de 30% à 5 ans et 40% à 8 ans.

- L'index est un outil législatif parmi de nombreux autres. Ces différents outils doivent s'articuler, dans le cadre d'un dialogue social constructif. Il « cible l'égalité salariale, avec une obligation de résultat. Il n'épuise pas le débat sur l'égalité professionnelle, les discriminations, les représentations de métiers, la féminisation de certaines fonctions, les métiers de la deuxième ligne... ».
- Les actions de contrôle et de sanction sur ce thème font partie des priorités de l'inspection du travail, selon le plan pluriannuel 2020-2022. Les objectifs en termes de contrôle ont été atteints jusqu'à présent, mais l'objectif initialement fixé a été revu à la baisse du fait de la crise sanitaire. « En 2022, les sanctions financières et les mises en demeure vont tomber. Une dynamique doit s'enclencher ».

Une proposition de directive pour remédier aux inégalités persistantes de rémunération entre les femmes et les hommes

La Commission européenne a présenté, le 4 mars dernier, une proposition de directive « visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution ».

La présidente de la Commission européenne, Ursula VON DER LEYEN a déclaré le 4 mars 2021 : « *à travail égal, rémunération égale. Et pour parvenir à l'égalité de rémunération, il faut de la transparence. Les femmes doivent savoir si leur employeur les traite de manière équitable. Et lorsque ce n'est pas le cas, elles doivent avoir la possibilité de se défendre et d'obtenir ce qu'elles méritent* ».

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur est un thème qui constitue une priorité politique pour la Commission européenne (comme en témoigne l'inscription de l'obligation de garantir l'égalité de rémunération à l'article 157 du TFUE). Toutefois, la Commission constate de nombreux écueils en la matière : selon les études menées par Eurostat (la direction générale de la Commission européenne chargée de l'information statistique à l'échelle communautaire), l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE reste de 14,1 %.

Ces derniers sont en partie dus à un manque de transparence salariale notable de la part des entreprises qui induit une « zone grise » en la matière : d'un côté les employés ne disposent pas des informations leur permettant de savoir s'ils sont rémunérés sans subir de discrimination, et de l'autre les entreprises ne vérifient pas si leurs systèmes de rémunération et leur classification sont conformes au droit à l'égalité de rémunération.

C'est dans ce contexte, accentué par la crise sanitaire qui a induit une augmentation du risque d'exposition à la pauvreté pour les femmes, que la Commission européenne a présenté une proposition de directive sur la transparence salariale. Celle-ci vise à renforcer les outils permettant aux salariés de faire valoir leur droit et à faciliter leur accès à la justice, tout en garantissant aux salariés (du secteur privé, de PME, indépendants et ou d'ONG) une protection de leurs données personnelles et une indemnisation en cas de discrimination.

La proposition de la Commission européenne doit être soumise à l'approbation du Parlement européen et du Conseil. A la suite de son adoption, les États membres disposeront de deux ans pour transposer la directive en droit interne.

Mesures en matière de transparence des rémunérations	Mesures en faveur d'un meilleur accès à la justice pour les victimes de discriminations en matière de rémunération
<p>→ Transparence des rémunérations pour les demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'offre d'emploi devra comporter des informations sur le niveau de rémunération initial (à défaut ces informations devront être communiquées avant l'entretien d'embauche). - Les employeurs ne seront pas autorisés à demander aux candidats leurs antécédents en matière de rémunération. 	<p>→ Indemnisation des travailleurs victimes d'une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe</p> <p>Les travailleurs victimes pourront obtenir une indemnisation, le recouvrement intégral des arriérés de salaire, les primes ou paiement en nature qui y sont liés.</p>
<p>→ Droit à l'information pour les salariés</p> <p>Les travailleurs auront la possibilité de demander à leur employeur des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens dans l'entreprise, en fonction du sexe et des catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur.</p>	<p>→ Charge de la preuve pesant sur l'employeur</p> <p>Il incombera à l'employeur de prouver l'absence de discrimination en matière de rémunération.</p>
<p>→ Informations sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes pour les entreprises de 250 salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Interne à l'entreprise</u> : une publication relative aux écarts de rémunérations entre les travailleurs féminins et masculins devra être effectuée. - <u>Externe à l'entreprise</u> : des informations relatives à l'écart de rémunération entre les travailleurs 	<p>→ Sanctions en cas de violation de la règle relative à l'égalité de rémunération établies par les Etats membres</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des sanctions spécifiques - Un montant minimum d'amendes <p>Ces sanctions et amendes doivent être effectives, proportionnées et dissuasives tout en tenant compte de la gravité et de la durée de l'infraction commise.</p>

féminins et masculins par catégorie accomplissant le même travail ou un travail de même valeur devront être fournies.	
<p>→ Evaluation conjointe des rémunérations en coopération avec les représentants des travailleurs</p> <p>En cas d'écart de rémunération d'au moins 5 % entre les hommes et les femmes que l'employeur ne peut pas justifier par des facteurs objectifs, il sera nécessaire de procéder à une évaluation des rémunérations.</p>	<p>→ Les prérogatives des organismes pour l'égalité de traitement et les représentants des travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agir dans le cadre de procédures judiciaires et procédures administratives au nom des travailleurs. - Introduire des recours collectifs en matière d'égalité de rémunération.

La proposition de la Commission européenne prévoit aussi la définition de certains termes utilisés par celle-ci de façon récurrente :

- **« Travail de même valeur »**

Les emplois doivent être comparés sur la base de critères objectifs et non-sexistes qui sont pertinents pour l'organisation et le modèle économique de l'entreprise. Ces critères doivent être déterminés par l'employeur, au regard des lignes directrices préalablement élaborées au niveau de l'Union Européenne.

- **« Rémunération »**

Elle comprend non seulement le salaire de base, mais également des composantes complémentaires (en espèce ou en nature) que les travailleurs reçoivent directement ou indirectement de la part de leur employeur.

- **« Travailleurs »**

Sont entendus comme tels les travailleurs :

- A temps partiel
- A durée déterminée
- Ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire
- A la demande
- Intermittents
- Effectuant un travail basé sur des « chèques »
- Des plateformes
- Les stagiaires et les apprentis

Lien vers le Questions-réponses de la commission européenne :

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_21_961

Pour en savoir plus

- [Communiqué de presse - Transparence salariale: la Commission propose des mesures pour garantir l'égalité des rémunérations pour un même travail](#)
- [Proposition de directive en matière de transparence des rémunérations afin de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations](#)
- [Analyse d'impact](#)
- [Résumé - Analyse d'impact](#)
- [Fiche d'information – Transparence salariale: égalité de rémunération pour un même travail entre hommes et femmes](#)
- [Action de l'UE en matière d'égalité de rémunération](#)

Sélection bibliographique

Voici une sélection d'ouvrages et de numéros de revue par la bibliothécaire de l'Institut du travail de Strasbourg.
Ils sont tous disponibles à la bibliothèque de l'Institut du travail.

La bibliothèque est accessible sur rendez-vous pour retrait des prêts. N'hésitez pas à consulter le site de l'Institut du travail <https://idt.unistra.fr/> ou le site bu.unistra.fr, ou à envoyer un mail à bu-bib-idt@unistra.fr



Covid-19 et droit du travail

Dalloz – Collection : Grand angle, 28/10/2020/17/10/2019

ISBN 978-2-247-19980-8

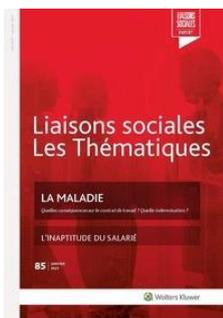
Le point sur les effets de la crise due à l'épidémie de Covid-19 sur le droit du travail. Les auteurs traitent de son adaptation à l'état d'urgence sanitaire en France et livrent une étude comparée des politiques menées en Europe, aux Etats-Unis, au Brésil et au Québec. ©Electre 2021



Semaine Sociale Lamy n°1930 – La santé au travail pendant le confinement

Lamyline – 23/11/2020

Numéro dédié à la santé au travail pendant le confinement. Avec la participation de Hervé Lanouzière, Dominique Vacher, François Carré, Christèle Gautier, Matthieu Latieule, Frédéric Delannoy, Laurent Willocx



Liaisons Sociales – Les thématiques n°85 – La maladie

Lamyline – 01/01/2021

Numéro consacré à la maladie au travail, ses conséquences sur le contrat de travail, les indemnités et l'inaptitude du salarié.



Droit Social n°12 -2020 – Centenaire de l'indemnisation des maladies professionnelles

Dalloz – 12/2020

Numéro dédié au Centenaire de l'indemnisation des maladies professionnelles. Dossier coordonné par Maryse Badel et Loïc Lerouge.

Invitations aux nouveaux Rendez-vous du dialogue social

L'Institut du travail de Strasbourg, en partenariat avec la DIRECCTE Grand Est, a le plaisir de vous convier à un cycle de conférences en visioconférence. Nous souhaitons que ces Rendez-vous soient un lieu d'échanges et de débat profitables à tous.

Voici les 4 webinaires programmés au mois d'avril

- Inscription gratuite mais obligatoire
- Le lien pour le webinaire sera envoyé, après inscription, quelques jours avant la conférence.

<p>Jeudi 8 avril De 11h à 12h</p>	<p>Le concept de diversité : enjeux pour la lutte contre les discriminations au travail</p> <p>Konstantina Kiapekaki, doctorante en droit social, Université de Strasbourg.</p> <p><i>Le concept de diversité apparaît de plus en plus dans le débat sur la lutte contre les discriminations.</i></p> <p><i>Depuis l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 sur la diversité, les accords collectifs sur ce thème se multiplient et les instruments du droit souple tels que les chartes et les labels diversité attirent l'attention de grandes entreprises. Toutefois, malgré sa popularité, le concept de diversité demeure vague. Dépourvue de définition juridique unique, la diversité est appréciée par les partenaires sociaux lors de chaque négociation via la fixation de critères d'âge, de genre, de handicap, de religion, de race ou d'ethnie, d'orientation sexuelle... La liste est inspirée par les critères discriminatoires du code du travail et crée une confusion entre les concepts de discrimination et de diversité, ainsi que leurs objectifs.</i></p> <p><i>La diversité constitue-t-elle un simple outil managérial, une politique RSE ou un instrument de lutte contre les discriminations ? Comment apprécier la diversité et mesurer ses aspects les plus sensibles ? La diversité constitue-t-elle un allié ou un danger pour le droit antidiscriminatoire ? sont autant de questionnements qui seront abordés lors de ce rendez-vous du Dialogue Social</i></p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=23032021141340</p>
---	---	--

<p>Jeudi 22 avril De 11h à 12h</p>	<p>La logistique comme révélateur des mutations contemporaines du travail et de l'emploi</p> <p>David Gaborieau, sociologue, maître de conférence à l'Institut du travail de Strasbourg</p> <p><i>La crise sanitaire en cours a révélé une nouvelle fois notre dépendance en matière d'approvisionnement à l'égard du secteur logistique. Les modèles de production et de consommation des pays occidentaux reposent aujourd'hui sur un maillage logistique imposant, principalement composé d'entrepôts, dans lesquels travaillent des centaines de milliers d'ouvriers.</i></p> <p><i>A partir d'une enquête sociologique, constituée d'immersions longues dans des entrepôts de la grande distribution, nous verrons tout d'abord que le monde ouvrier est loin d'avoir disparu et que l'introduction des technologies du numérique n'empêche pas la permanence des gestes physiques et répétitifs. Cependant, ce monde ouvrier du tertiaire n'offre pas tout à fait les mêmes garanties que les mondes ouvriers traditionnels. Dans les « usines à colis », l'intérim et le turn-over atteignent des niveaux élevés, les carrières professionnelles sont très limitées et les atteintes à la santé inquiètent. Souvent présentées comme des « opportunités » pour les territoires en mal d'emploi, les implantations logistiques s'avèrent également génératrices de coûts importants en termes d'infrastructures, de santé ou de reclassement. Les prophéties d'une automatisation à venir restent très incertaines et interrogent à nouveau la durabilité des modes d'organisation de ce secteur.</i></p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=23032021135301</p>
<p>Mardi 13 avril 11h-12h</p>	<p>Le management par la confiance : nouveau paradigme ou effet de mode ?</p> <p>Mario Correia, sociologue, enseignant-chercheur à l'Institut du travail d'Aix-Marseille</p> <p><i>Le thème de la confiance dans les relations de travail est à la mode et paré de beaucoup de vertus. Il suffirait que les dirigeants changent de comportement et fassent confiance à leurs collaborateurs pour que l'entreprise se porte mieux et soit plus efficace. Or l'organisation concrète des entreprises va, la plupart du temps, à l'encontre de cet impératif de confiance. En effet, la confiance ne se cantonne pas aux relations entre cadres et subordonnés. Elle se construit dans la durée en prenant en compte aussi les caractéristiques des emplois et l'organisation du travail.</i></p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=23032021143125</p>

<p>Mardi 27 avril De 11 h à 12h</p>	<p>La rupture conventionnelle collective</p> <p>Benjamin Dabosville, juriste, enseignant-chercheur à l'Institut du travail de Strasbourg</p> <p><i>Créée par les ordonnances du 22 septembre 2017, la « rupture conventionnelle collective » se présente comme une alternative aux plans de départs volontaires. Les règles applicables à ce dispositif sont pour partie contenues dans la loi, pour partie forgées par accord collectif. L'intervention rappellera les points essentiels du régime légal et présentera certaines illustrations pratiques. Des temps d'échange autour du thème seront organisés.</i></p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=01042021134903</p>
---	---	--