

PRESENTATION AUX PARTENAIRES SOCIAUX DU PLAN STRATEGIQUE RELATIF A LA SUPPRESSION DES
ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le 7 mars, dernier Muriel PENICAUT, Ministre du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, a présenté aux partenaires sociaux les 10 mesures phares du plan national d'actions pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes¹, préalablement à la légifération sur le sujet.

Multidirectionnelles, ce plan vise à la fois la garantie du principe d'égalité salariale, et le contrôle du respect de ces mesures. Elles partent du constat d'une inégalité de rémunération persistante entre les femmes et les hommes, avec un taux d'écart de 9% :

1/ Mettre en œuvre de manière effective le principe « à travail égal, salaire égal² », et ce à trois égards :

A/ L'effectivité de ce principe est illustrée par le passage d'une obligation de moyens à la charge de l'employeur, à une obligation de résultat. Qu'est-ce que cela signifie ? L'employeur peut démontrer qu'il a satisfait à son obligation de moyen d'appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » en apportant la preuve qu'il a mis en place tous les moyens nécessaires et à sa disposition pour y parvenir. Au contraire, l'employeur sur lequel pèse une obligation de résultat ne pourra s'en

¹ Ce plan d'actions contient également 5 mesures visant à lutter contre les violences sexuelles et sexistes qui seront présentées par Marlène SCHIAPPA le 21 mars prochain.

² La Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes consacre pour la première fois ce principe.

acquitter qu'en apportant la preuve d'un fait extérieur ou d'une force majeure. C'est sur cette dernière que l'Inspecteur du Travail se fondera pour constater les éventuels manquements de l'employeur.

B/ Objectiver la méthode de calcul des écarts de rémunérations.

Un logiciel nommé « LOGIB³ », outil proposé par le Bureau Fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des autorités helvétiques et libre de droit, sera intégré aux logiciels de paie. « Notons que la mise en place du logiciel aura lieu sans préjudice de l'obligation de mettre en place la BDES⁴ ».

La France s'inspirera de ce logiciel suisse pour étudier les éventuels écarts de rémunération. Il s'agit de répertorier différents indicateurs tels que : l'âge, le sexe, l'ancienneté, la formation, le poste occupé, la classification, le salaire brut, les indemnités et primes, la durée du travail. Ce logiciel devra être utilisé par les entreprises de plus de 250 salariés dès le 1^{er} janvier 2019. Il devra être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020 par les entreprises entre 50 et 250 salariés.

C/ en cas d'écarts de rémunération persistants, une enveloppe spéciale de rattrapage salarial devra être constituée par l'employeur.

Elle sera distribuée aux femmes subissant ces écarts de rémunération et pour lesquels l'entreprise dispose de 3 ans pour y remédier. A défaut, l'Inspection du travail pourra infliger une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale⁵.

³ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/outil-d-autocontrôle--logib.html>.

« Logib est un logiciel mis en place par le Bureau fédéral de l'égalité conçu pour permettre à l'entreprise de procéder à une autoévaluation de sa politique en matière d'égalité salariale hommes-femmes ». « Nous allons passer à une obligation de résultat en matière d'égalité hommes-femmes » propos de Muriel PENICAUD. Le Monde 8 mars 2018, p.4

⁴ Liaisons Sociales Quotidien 9 mars 2018, n°17527 p.1.

⁵ Liaisons Sociales Quotidien 9 mars 2018, n°17527 p.1. Cette sanction s'applique nonobstant l'éventuelle sanction pour défaut de négociation relative à l'égalité professionnelle.

2/ Fixer une obligation de transparence sur les résultats en matière d'égalité salariale :

« Le résultat global des entreprises en matière d'écart de salaires injustifié devra être publié sur leur site internet et les élus du comité social et économique et les délégués syndicaux auront accès aux données, catégorie de poste par catégorie de poste⁶ ». C'est ce qu'on peut appeler le « name and shame »⁷.

3/ Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une amélioration de leurs droits à la formation :

Cette mesure a été prise sur le constat selon lequel les salariés à temps partiel sont majoritairement des femmes. Ainsi, tous les salariés qui travaillent à mi-temps ou plus bénéficieront des mêmes droits sur leur compte personnel de formation que les salariés à temps plein.

4/ Lors de la réalisation de leur bilan annuel, les branches professionnelles auront l'obligation de faire état des mesures prises en matière d'égalité professionnelle, notamment sur les classifications, la promotion de la mixité et les certificats de qualification professionnelle.

Rappelons sur ce point que les branches professionnelles sont tenues de mettre en place une négociation obligatoire⁸.

A ce titre l'**article L.2241-8** - Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier **tous les trois ans 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. (...)

⁶ <http://www.gouvernement.fr/partage/10016-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

⁷ « Nous allons passer à une obligation de résultat en matière d'égalité hommes-femmes ». Le Monde 8 mars 2018, p.4

⁸ Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

5/ L'Inspection du Travail devra renforcer ses contrôles à raison de 7 000 par an, alors qu'ils s'élèvent à 1 730 actuellement.

6/ Le comité des rémunérations et le Conseil d'administration des sociétés cotées devront adopter une délibération relative aux résultats en matière d'égalité salariale. « Il s'agit de responsabiliser les instances dirigeantes sur le principe « appliquer (l'égalité) ou expliquer »⁹ ».

7/ Pour les sociétés cotées, le Conseil d'administration devra être informé obligatoirement au moins une fois par an sur les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et sur la mixité dans le top 100 du management de l'entreprise

8/ Réformer le label Égalité pour renforcer son efficacité opérationnelle et inciter les entreprises à l'obtenir

9/ Lutter contre les stéréotypes à l'embauche en diffusant des guides mis à la disposition des entreprises, des branches, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

10/ Favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale en valorisant les bonnes pratiques (gestion des temps, télétravail...)¹⁰.

Il est donc important de corrélérer ces mesures avec les dispositifs contenus dans les ordonnances du mois de septembre dernier afin de garantir la meilleure effectivité possible, notamment en matière de télétravail et de négociation collective. Ces mesures seront intégrées dans le projet de loi relatif à « la liberté de choisir son avenir professionnel » qui sera présenté au conseil des ministres au mois d'avril prochain.

⁹ <http://www.gouvernement.fr/partage/10016-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

¹⁰ Rappelons que le télétravail est désormais un droit auquel il est possible de prétendre à certaines conditions, telles que prévue par l'**ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail**