

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2008
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET0950228M*

IDCC : 86

Entre :

L'association des agences-conseils en communication (AACC) ;
Le syndicat national de la publicité presse (PRESSPACE) ;
Le syndicat national des éditeurs d'annuaires (SNA) ;
Le syndicat de la presse gratuite (SPG) ;
Le syndicat national de la publicité télévisée (SNPTV) ;
L'union des entreprises de conseil et achat media (UDECAM) ;
L'union de la publicité extérieure (UPE),

D'une part, et

La F3C CFDT ;
Le syndicat national de la publicité, des supports publicitaires, des éditions, de la presse gratuite, de la distribution publicitaire CFTC ;
Le syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion (SNCTPP) CFE-CGC ;
La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ;
Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ;
La fédération des employés et cadres (FEC) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'annexer à la convention collective nationale de la publicité, en annexe IV, la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » jointe au présent accord.

Article 2

Dispositions générales

Article 2.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-après.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 2.2

Révision

Chaque organisation signataire peut demander la révision d'un ou de plusieurs articles de l'accord.

Toute demande, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

Article 2.3

Dénonciation

Le présent accord collectif peut être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Modalités de dénonciation

Cette dénonciation doit être effectuée moyennant un préavis de 3 mois, de date à date, par envoi d'un pli recommandé avec avis de réception à chacune des autres parties, accompagnée d'un nouveau projet d'accord collectif. Cette

dénonciation devra être déposée auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Conséquence de la dénonciation

Hypothèse d'une dénonciation par la totalité des organisations syndicales signataires employeurs ou signataires salariés :

Si la dénonciation émane de la totalité des organisations syndicales signataires employeurs ou signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

A l'issue des négociations, il sera établi soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents feront l'objet de formalités de dépôt prévues par le code du travail. Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles des dispositions dénoncées.

En l'absence d'accord de substitution, l'accord dénoncé restera applicable durant une période de 12 mois, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9, alinéa 2, du code du travail. Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des éventuels avantages acquis à titre individuel.

Autres hypothèses de dénonciation

Si une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du code du travail.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 2.4

Demande d'extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 décembre 2008.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises

PRÉAMBULE

Au-delà de l'impératif démocratique qui doit se traduire par l'application et le respect du droit ;

Au-delà des pressions qui pèsent sur les sociétés cotées en bourse en matière de notation s'appuyant sur des critères sociaux ;

Au-delà des enjeux de responsabilités sociétales qui pèsent sur les entreprises en matière de développement durable, les représentants des entreprises et les organisations syndicales de salariés de la publicité ont souhaité affirmer leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche en établissant une charte visant à sensibiliser l'ensemble des acteurs et actrices de l'égalité dans l'entreprise aux bonnes pratiques en ce domaine.

Les acteurs et actrices de l'égalité dans l'entreprise :

- les dirigeants, conseil d'administration, comité de direction, comité exécutif ;
- les directeurs et responsables des ressources humaines ;
- le personnel d'encadrement ;
- les représentants syndicaux et représentant du personnel.

Les enjeux

Prévenir et combattre les discriminations directes et indirectes qui peuvent intervenir tout au long de la relation professionnelle, et notamment :

- dès l'embauche ;
- au retour des congés maternité et parental ;
- dans l'accès à la formation, aux promotions professionnelles.

Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes placés dans une situation objectivement comparable, notamment pour un même niveau de responsabilité, de compétence et d'ancienneté, sous réserve des conditions d'évaluation objectives mises en œuvre dans l'entreprise.

Réaliser dans toute la mesure du possible la mixité du recrutement et de l'emploi.

Faciliter l'accès des femmes à la formation professionnelle au retour des congés maternité de même qu'aux hommes et aux femmes au retour des congés parentaux.

Promouvoir l'égalité des chances d'évolution professionnelle.

Prendre en compte le temps de travail et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale dans le domaine de la parentalité.

Faire évoluer les pratiques et les mentalités par la sensibilisation et l'information de l'ensemble des acteurs et par le dialogue social.

Mesurer les évolutions avec des indicateurs.

LES OBJECTIFS

1. Prévenir et combattre les discriminations

A l'embauche :

Les entreprises doivent veiller à créer les conditions de l'égalité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes du recrutement : des offres d'emploi non sexuées, la suppression de questions spécifiques posées uniquement aux femmes...

Les entreprises sont invitées à éliminer les critères qui, dans la définition des postes de travail, seraient objectivement de nature à écarter les hommes ou les femmes de leur accès alors qu'ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

Les entreprises doivent se donner pour objectif dans le recrutement que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétence égale, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Au retour de congés maternité et parental :

Les entreprises et les salariés doivent anticiper les retours et prévoir, le cas échéant, des formations, reconversions, parcours d'intégration adaptés.

Les entreprises doivent également répondre favorablement aux demandes des salariés qui sollicitent une formation dans le cadre de leur reprise de travail, s'agissant d'un public prioritaire.

2. Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétence, de résultat et d'ancienneté

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer quotidiennement le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

La branche fait une priorité de se donner les moyens d'identifier d'éventuels écarts de rémunération et, le cas échéant, corriger les écarts de rémunération constatés. La réalisation de cet objectif passe par une analyse annuelle des données de l'enquête de branche, l'identification des causes ou des déséquilibres mis en évidence puis par la mise en œuvre des moyens susceptibles d'améliorer la situation constatée.

3. Réaliser dans toute la mesure du possible la mixité du recrutement et de l'emploi

La proportion des femmes et des hommes au sein des entreprises de la publicité varie selon les métiers.

Si cette situation s'explique par l'exercice de métiers historiquement soit féminin, soit masculin, la branche incite les entreprises à réaliser des outils de communication interne, adaptés à leur spécificité et à leur taille, et à mettre en œuvre les actions de formation destinées à faire évoluer les mentalités et à vaincre les résistances au changement.

A cet égard, les entreprises sont incitées à prendre en compte l'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail.

4. Faciliter l'accès des femmes à la formation professionnelle au retour des congés maternité et parental

Le taux d'activité des femmes est particulièrement élevé dans la branche de la publicité.

Des disparités existent entre les trajectoires professionnelles des femmes et celles des hommes, notamment en raison des congés de maternité et des congés parentaux encore majoritairement féminins, qui induisent des carrières non linéaires pour les femmes.

La branche incite les entreprises à anticiper le retour de congés maternité et parental en invitant les salariés concernés à un entretien préalable à leur retour afin d'étudier avec eux les moyens de leur réintégration :

- la définition d'un parcours de reconnaissance dans l'entreprise (si sa taille le justifie) ;
- la nécessité d'un bilan de compétences, d'une formation ;
- leur affectation sur leur emploi précédent ou à un emploi similaire ;
- et plus généralement les conditions de la reprise de leur activité.

Les salariés concernés sont également acteurs de la réussite de leur retour à la suite d'un congé.

L'exercice d'une activité à temps choisi ne doit pas constituer un frein pour accéder au développement de carrière.

5. Promouvoir l'égalité des chances d'évolution professionnelle

Une représentation équilibrée des femmes aux postes de direction doit être un objectif de la branche.

Une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à postes à responsabilité.

Les entreprises devront veiller à ce que :

- l'absence pour congé maternité ou l'exercice d'une activité à temps partiel parental ne fasse pas obstacle à l'évolution de carrière, selon les opportunités internes et les compétences de l'intéressé, en utilisant notamment les acquis de l'expérience, voire en ayant recours au dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la priorité au retour à un temps complet soit garantie.

Elles devront veiller à garantir l'égalité des chances pour ouvrir aux femmes et aux hommes à compétences égales, les mêmes postes et à tout niveau hiérarchique.

6. Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale pour l'ensemble des salariés

L'égalité professionnelle dans les entreprises ne pourra progresser que si la dimension de la parentalité est prise en compte par les entreprises.

Les congés pour raisons familiales, prévus par les textes législatifs et conventionnels (congés pour enfant malade, congé parental), sont dans leur très grande majorité pris par les femmes. La branche encourage les entreprises à faciliter la prise de ces congés par les hommes chaque fois qu'ils le sollicitent.

De manière générale, la branche incite les entreprises à respecter les principes ci-après :

- tenir les réunions à des horaires permettant aux salariés de composer avec leur vie familiale et privée : éviter de faire démarrer les réunions avant 9 heures et de les prolonger au-delà de 18 heures ;
- observer un délai de prévenance raisonnable en cas de nécessité de l'élargissement significatif de l'amplitude horaire ;
- veiller à ce que les charges de travail soient compatibles avec la durée et l'organisation du travail.

Les entreprises, en relation avec les comités d'entreprise, chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services à la personne, notamment avec les collectivités locales et territoriales, les pôles d'activité (modes de garde d'enfants, soutiens familial et domestique...).

7. Faire évoluer les pratiques et les mentalités par la sensibilisation et l'information de l'ensemble des acteurs et par le dialogue social

De manière à parvenir à une évolution durable des mentalités et des comportements en faveur de l'égalité professionnelle, la branche incite les entreprises :

- à mener des actions de communication vers l'ensemble du personnel ;
- à inscrire des actions de sensibilisation à cette thématique dans ses cursus de formation au management, coaching, dans tout type de formations « structurantes » ;
- à communiquer sur ce sujet dans son code d'éthique/sa charte d'entreprise ;
- à communiquer sur les dispositifs de congés liés à la parentalité.

8. Mesurer les évolutions avec des indicateurs

Les entreprises dont la taille le justifie disposent d'indicateurs légaux (bilan social, rapport de situation comparée...).

La branche, après avoir réfléchi à la redéfinition de son système de « reporting » sur l'égalité professionnelle, décide que le questionnaire intitulé « Enquête de branche » qu'elle avait pour habitude d'envoyer annuellement aux entreprises est complété par les indicateurs nécessaires au suivi de l'égalité femmes-hommes.

L'enquête constitue ainsi un outil de référence pour le suivi de cette thématique par les entreprises. L'enquête peut servir de source d'information et d'éléments comparatifs et d'analyse aux entreprises. Cette enquête est notamment consultable sur le site de l'observatoire des métiers de la publicité (www.metiers-publicite.fr).

9. Se poser les bonnes questions pour évaluer les éventuelles causes des discriminations salariales

Le système de rémunération est-il discriminatoire en fonction du type de contrat (par exemple CDI-CDD, temps plein-temps partiel) ?

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 (mêmes avantages en nature, primes et autres suppléments) ?

Les augmentations salariales pour des emplois équivalents sont-elles égales ?

L'évolution professionnelle est-elle accessible à tous, sans distinction fondée sur le sexe ?

L'accès à la formation professionnelle est-il équilibré entre les femmes et les hommes ?

La parentalité ne nuit-elle pas à l'accès à la formation ou à la promotion professionnelle ?

Dans toutes les hypothèses, des raisons objectives peuvent-elles justifier les éventuelles disparités ?

L'AFFECTATION DE MOYENS FINANCIERS

La branche rappelle aux entreprises que, à la date des présentes, l'Etat peut les accompagner à 4 niveaux :

- l'aide au conseil : cette aide consiste à prendre en charge 70 % du coût de l'intervention d'un conseil extérieur dans la limite de 10 670 € ;
- le contrat d'égalité : l'Etat prend en charge une partie des coûts de mise en œuvre des actions contenues dans l'accord (de 30 % à 50 % des coûts maximum) ;
- le contrat pour la mixité des emplois : sous certaines conditions, ce dispositif donne lieu au versement d'une aide financière de l'Etat à l'entreprise qui permet à une femme ou à un homme d'accéder à une qualification ou à un métier très minoritairement occupé dans l'entreprise par les salariés du même sexe ;
- l'aide financière s'élève au maximum :
 - à 50 % des coûts de formation et de ceux liés aux aménagements matériels ou de locaux ;
 - et à 30 % des rémunérations des femmes bénéficiaires des actions de formation ;
- des aides fiscales, le crédit d'impôt famille : depuis le 1^{er} janvier 2004, les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt qui leur permet de déduire un pourcentage des dépenses engagées pour faciliter la vie des

salariés ayant des enfants à charge (ouverture de crèche, actions de formation pour les parents au retour de leur congé parental, compléments de salaires pour les congés maternité, paternité...);

- des aides au remplacement des salariés en congé maternité ou d'adoption : les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'aide au remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption.

Pour plus de précisions, voir le tableau annexé, intitulé « Les aides financières de l'Etat pouvant être mobilisées pour l'égalité professionnelle ».

LE CADRE LÉGAL DES OBLIGATIONS

Juridiquement les femmes et les hommes ont les mêmes droits. Dans les faits, des inégalités peuvent encore subsister, notamment en termes de salaires, de discriminations à l'embauche, de perspectives d'évolution de carrière, de ségrégation. Le 23 mars 2006 une nouvelle loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est venue préciser et compléter les précédentes datant de 1972, 1983 et, plus récemment, celle du 9 mai 2001.

Une circulaire ministérielle du 19 avril 2007 précise son application dans les branches professionnelles et les entreprises.

Certaines dispositions de la loi créent des obligations, notamment en matière d'embauche, de licenciement et du renforcement des sanctions en matière de discrimination à l'égard des salariées en état de grossesse. Au-delà des seuls salariés, la loi vise également à protéger les candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation dans l'entreprise.

La loi dispose que les entreprises qui comportent au moins 50 salariés sont tenues de négocier chaque année dans le domaine de l'égalité professionnelle, en particulier dans l'objectif de supprimer avant le 31 décembre 2009 les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les éventuelles discriminations salariales et l'ensemble des effets de structure qui concourent aux écarts de rémunération.

La loi ouvre des aides financières en faveur des entreprises où sera négociée l'égalité professionnelle.

Le cadre de la négociation : les thèmes à traiter

L'obligation de négocier porte sur :

- les écarts de rémunération au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 du code du travail ;
- les conditions d'accès à l'emploi ;
- les conditions d'accès à la formation professionnelle ;
- les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Un autre thème de négociation peut être la question du rattrapage salarial à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption.

Le périmètre de la négociation

Le périmètre retenu est celui de l'entreprise. Toutefois, elle peut être engagée par établissement ou par groupe d'établissements si aucune organisation syndicale représentative dans l'établissement ou le groupe d'établissements ne s'y oppose.

Les moyens de la négociation

Le législateur a prévu des moyens pour mener à bien cette négociation.

L'employeur doit remettre chaque année un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, rapport qui se fonde sur un certain nombre d'indicateurs pertinents (soit ceux définis par décrets, soit ceux négociés dans l'entreprise) ; le but étant de pouvoir disposer de tous les éléments d'analyse nécessaires à la négociation.

Ce rapport est remis aux délégués syndicaux, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Dans les entreprises comportant plus de 200 salariés, le rapport est également remis à la commission « Egalité professionnelle ».

Ce document est l'occasion d'établir une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie professionnelle, de définir qualitativement et quantitativement des actions à mener visant à prévenir et, le cas échéant, à réduire les écarts et distorsions.

Le comité d'entreprise ou la commission « Egalité professionnelle » doit émettre un avis se fondant sur l'analyse du rapport de situation comparée. L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'inspection du travail.

Le contenu obligatoire du rapport varie selon la taille de l'entreprise

Entreprises d'au moins 300 salariés :

Le rapport comprend les indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de 4 thèmes :

1. Les conditions générales d'emploi.
2. Les rémunérations.
3. La formation.
4. Les conditions de travail (art. L. 2323-57 à L. 2323-59 du code du travail).

Il comprend les 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 :

1. L'éventail des rémunérations.
2. La rémunération mensuelle moyenne.
3. Le nombre de femmes dans les 10 salaires les plus élevés.

Les indicateurs doivent également permettre de traiter la question de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, autour de 3 axes :

1. Les congés liés à l'exercice de la parentalité.
2. L'organisation du temps de travail dans l'entreprise.
3. Les services de proximité développés par l'entreprise pour faciliter l'articulation des temps de vie.

Entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés :

Le rapport de situation comparée peut être un rapport simplifié conforme aux dispositions des articles R. 2323-8 et R. 2323-9 du code du travail. Toutefois, les enjeux et les obligations de cette négociation justifient la remise d'un rapport de même nature et contenu que celui imposé aux entreprises comportant au moins 300 salariés.

L'employeur doit également communiquer annuellement au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel portant sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires à temps partiel pratiqués, les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. Il doit également fournir des explications sur ses refus de passer des salariés à temps partiel à temps complet et vice versa dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

Enfin, les entreprises dont l'effectif atteint 200 salariés ont l'obligation de constituer une commission « Egalité professionnelle » chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-34 du code du travail.

Les autres apports de la loi du 31 mars 2006

Les articles L. 1142-1 et L. 1132-1 du code du travail réglementent l'embauche, les candidatures de stages ou à une période de formation dans l'entreprise. A ce titre, la protection contre les discriminations est renforcée par un dispositif de sanctions pénales pouvant aller jusqu'à une amende de 45 000 € et 3 ans d'emprisonnement (discrimination à l'encontre de salariées en état de grossesse).

Il existe désormais une obligation de faire bénéficier le salarié, à son retour de congé de maternité ou d'adoption, des augmentations générales de salaire et de la moyenne des augmentations individuelles dont ont bénéficié les autres salariés de l'entreprise, relevant de la même catégorie professionnelle, pendant son congé. La détermination des salariés relevant de la même catégorie s'apprécie à la date de départ en congé du salarié concerné.

La circulaire ministérielle donne une définition des salariés de même catégorie : « Ce sont les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi. Une subdivision supplémentaire par métier est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent. »

Les entreprises de la branche de la publicité se référeront aux niveaux de la grille des classifications de la convention collective.

Qu'entend-on par rémunération ?

Il s'agit du salaire de base, des avantages en nature ou en espèces et de tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement au salarié en raison de l'emploi qu'il occupe.

Sont notamment exclues de la base de calcul :

- les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ;
- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concernent pas directement la personne (travail de nuit, travail du dimanche...);
- les primes exceptionnelles liées à la personne du salarié (événements familiaux, ancienneté, médaille du travail...).

A noter que les salariés n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations pour effectuer le comparatif.

ANNEXES (1)

Les textes de référence sur l'égalité professionnelle.

Les aides financières de l'Etat pouvant être mobilisées pour l'égalité professionnelle.

Modèle de présentation des indicateurs du rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Le quiz égalité professionnelle.

Les dates clés de l'égalité professionnelle.

(1) Les annexes au présent accord ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte.

Annexe 1

Les textes de référence sur l'égalité professionnelle

Le code du travail

DISCRIMINATIONS

Article L.1232-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article L. 1132-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L.1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article L. 1132-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L.1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

Article L. 1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Article L. 1134-1

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L.1134-2

Les organisations syndicales représentatives au plan national, départemental, pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci en ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Article L. 1134-4

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue :

1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement « à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, » des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif, est également applicable.

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Lois de référence :

13 juillet 1983 – 9 mai 2001 - 16 novembre 2001 - 17 janvier 2002 – 23 mars 2006

Embauche - Recrutement

Article L. 1142-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ou la grossesse.

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L.1142-2

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

Article R.1142-1

Les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sont les suivants :

Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ;

Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ;

Modèles masculins et féminins.

Sanctions pénales

Article L. 1146-1

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 €.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'il désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article L. 1146-2

Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L.1142-1 et L.1142-2 sous réserve des mesures particulières suivantes :

1° L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2° L'ajournement peut également comporter injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

La juridiction peut ordonner l'exécution provisoire de la décision.

Clause discriminatoire

Convention collective, accord collectif, contrat de travail

Article L.1142-3

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés, en considération du sexe. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

- 1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à 1225-28 ;*
- 2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;*
- 3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;*
- 4° A la démission de la salariés en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;*
- 5° Au congé de paternité, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;*
- 6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45*

Article L.1142-4

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

- 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;*
- 2° Soit de stipulations de conventions de branche étendues ou d'accords collectifs étendus ;*
- 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

Plan pour l'égalité professionnelle

Article L.1143-1

« Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57.

Article L. 1143-2

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article L. 1143-3

Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, dans les conditions déterminées par voie réglementaire.

Aides de l'Etat

Article R. 1143-1

Toute entreprise de moins de trois cents salariés peut conclure avec l'Etat une convention lui permettant de recevoir une aide financière afin de faire procéder à une étude portant sur :

- 1° Sa situation en matière d'égalité professionnelle ;*
- 2° Les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.*

Nullité du licenciement et réintégration

Article L.1144-3

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue :

1° Une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L.1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement « à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 » des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable.

Action en justice des organisations syndicales en matière d'égalité professionnelle

Article L. 1144-2

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L.3221-2 à L.3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Obligations d'affichage dans l'entreprise

Article L. 1142-6

Le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 est affiché dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux ou à l'entrée des locaux de travail.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application de ces articles.

RAPPORT ECRIT OBLIGATOIRE SUR LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés

Article L. 2323-57

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

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

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

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

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

Article L. 2323-58

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

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

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

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

Article L. 2323-59

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail

et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Article D. 2323-12

Le rapport annuel prévu à l'article L.2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs contiennent des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir. Ces indicateurs sont les suivants :

I – Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes

dans l'entreprise

1. Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;

- Pyramide des âges par catégorie professionnelle

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel supérieur à 50% ou égal à 50% ;

- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end

c) Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle

- Nombre et type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;

- Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

f) Promotions

Données chiffrées par sexe :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle | <ul style="list-style-type: none"> intéressée ; - Nombre de promotions suite à une formation. |
|--|---|

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Eventail des rémunérations ; - Rémunération moyenne mensuelle ; | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations. |
|--|--|

3. Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - La participation aux actions de formation ; - La répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé | <ul style="list-style-type: none"> individuel de formation, formation en alternance ; - Le nombre moyen d'heures d'actions de formation |
|--|---|

4. Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - L'exposition à des risques professionnels ; | <ul style="list-style-type: none"> - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches |
|---|---|

II – Les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1. Congés

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, de maternité, le congé d'adoption.

Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- Nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'organisation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein. |
|---|--|

c) Services de proximité :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille ; | <ul style="list-style-type: none"> - Implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature. |
|--|---|

Entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés

Article R. 2323-8

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-47 porte sur :

- 1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;*
- 2° Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;*
- 3° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;*
- 4° La situation comparée des conditions générales d'emploi e de formation des femmes et des hommes ;*

5° Les actions en faveur des travailleurs handicapés dans l'entreprise

Article R.2323-9

Le rapport annuel comporte les informations suivantes :

(Extraits)

4° Situation comparée des femmes et des hommes

- a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective ;*
- b) Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;*
- c) Objectifs et actions pour l'année à venir*
- d) Explications sur les actions prévues non réalisées.*

EGALITE SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Principes

Article L. 3221-2

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L. 3221-3

Constitue une rémunération, au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L. 3221-4

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, in diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L. 3221-5

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou dans un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L. 3221-6

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Article L. 3221-7

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires, résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L.3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Affichage

Article R. 3221-2

Dans les établissements où travaillent des femmes, les textes des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les dispositions réglementaires prises pour l'application de ces articles.

Contrôle

Article R. 3221-1

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L.3221-6.

Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R. 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

Sanctions

Article R. 3222-1

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévues aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R. 3222-2

Le fait de ne pas communiquer les éléments concourant à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 3221-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article L. 3222-1

Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, sous réserve des mesures particulières prévues par le présent article.

L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ajournement peut comporter également injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

Le juge peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

L'OBLIGATION DE NEGOCIER

Conventions de branches

Négociation annuelle

Article L. 2241-1

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L. 2241-2

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

*3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.
Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.*

Négociation triennale

Article L. 2241-3

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.

La négociation porte notamment sur :

1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel ;

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Négociation quinquennale

Article L.2241-7

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dispositions communes à la négociation annuelle et à la négociation quinquennale

Article L. 2241-9

Les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2141-1 et 2241-7 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article L. 2241-10

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentatives au sens de l'article L. 2231-1.

Article L. 2241-11

L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations annuelle et quinquennale fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article L. 2231-6.

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, la commission mixte mentionnée à l'article L. 2261-20 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent ou se poursuivent les négociations prévues à l'article L. 2241-9.

Article L. 2241-12

Une commission mixte est réunie dans les conditions prévues à l'article L. 2241-11 si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Accords d'entreprise Négociation annuelle obligatoire

Article L. 2242-5

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Article L. 2242-6

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-5, les négociations obligatoires en entreprise conduites en application du présent chapitre prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L. 2242-7

La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise au sens de l'article L. 2231-1.

Comité d'entreprise Commission de l'égalité professionnelle

Article L. 2325-34

Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57.

Les sources du droit de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le cadre juridique international Les directives européennes

➤ **Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 (article 23)** « *Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal* »

➤ **Convention n° 100 du Bureau International du Travail de 1951**, concernant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (ratifiée en 1953 par le gouvernement français)

➤ **Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979 (article 11)**

« *Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :*

a) *Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ;*

b) *Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi ;*

c) *Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente ;*

d) *Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail. »*

➤ **Directive 75/117/CEE du 10 février 1975** concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Ce texte étend l'égalité de rémunération non seulement à « un même travail », mais aussi à « un travail de valeur égale. »

➤ **Directive 76/207/CE du Conseil du 9 février 1976**, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. (Journal Officiel des Communautés Européennes L 039 du 14/02/1976)

➤ **Directive 92/85/CE du Conseil du 19 octobre 1992**, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleuses enceintes accouchées ou allaitantes au travail (Journal Officiel des Communautés Européennes L 348 du 28/11/1992)

➤ **Traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997 (article 141)**

« Chaque Etat membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail. »

➤ **Directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 (article 4), relative à la charge de la preuve dans les discriminations fondées sur le sexe.**

« Les Etats membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. »

➤ **Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002**, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil

« Les Etats membres tiennent activement compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que des politiques et activités dans les domaines visés au paragraphe 1. »

Le cadre juridique national

▶ **Un principe constitutionnel : la Constitution de 1946** a reconnu, dans son préambule (alinéa 3), que la « loi garantissait à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »

▶ **La loi du 22 décembre 1973 et le décret du 15 novembre 1973** : ces textes posent le principe de l'égalité de rémunération auquel est assortie une sanction, celle de la nullité de plein droit de toute disposition contraire (article L. 3221-7 du code du travail).

▶ **La loi du 4 août 1982** relative à la liberté des travailleurs dans l'entreprise : pose le principe de l'interdiction de toute discrimination, en particulier celles fondées sur le sexe, dans le règlement intérieur ou dans l'utilisation par l'employeur de son pouvoir en matière disciplinaire et de licenciement (articles L.1321-3 et L.1132-1 du code du travail)

▶ **La loi « Roudy » du 13 juillet 1983** : transpose la directive européenne du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail.

▶ **La loi du 9 mai 2001** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : renforce la loi de 1983 sur l'obligation du rapport de situation comparée à partir d'indicateurs pertinents fixés par décret.

▶ **La loi du 16 novembre 2001** relative à la lutte contre les discriminations (articles L.1132-1 du code du travail et 225-1 et suivants du code pénal)

▶ **L'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004** relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : incite les branches professionnelles et les entreprises à mener des actions visant à favoriser l'orientation professionnelle des jeunes filles, la mixité des métiers, à veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi et à favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle continue, à la promotion et à la mobilité et à appliquer effectivement le principe de l'égalité salariale.

▶ **Loi du 23 mars 2006** relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : comporte un volet consacré à l'articulation de la vie professionnelle et familiale et instaure un indicateur axé sur cette articulation dans le rapport de situation comparée, permettant d'apprécier l'organisation des temps professionnels au regard des contraintes de la vie familiale des salariés. Met en œuvre une aide financière destinée aux entreprises de moins de 50 salariés dans l'objectif de pourvoir au remplacement des salariées en congé de maternité ou d'adoption.

Sources documentaires accessibles sur Internet

Organismes spécialisés : études et statistiques

- Observatoire sur la responsabilité Sociétale des entreprises (ORSE)
www.orse.org

- ANACT
www.anact.fr

- Centre de l'étude de l'emploi
www.cee-recherche.fr

- Organisation Internationale du Travail (OIT)
www.ilo.org

- Commission européenne
www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_fr.htm

Sites du gouvernement

- Service droits des femmes
www.social.gouv.fr/femmes

- Direction de l'emploi et de la
Formation professionnelle
www.travail.gouv.fr/ministere/dgefp

- Etudes de la DARES
www.travail.gouv.fr/publications/

Annexe 2

Les aides financières de l'Etat pouvant être mobilisées pour l'égalité professionnelle

Au niveau de l'entreprise	Dispositifs d'aides spécifiques			Dispositif de droit commun
	Aide au conseil	Contrat pour l'égalité professionnelle	Contrat pour la mixité des emplois	Aide à la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
Objet	Financement d'une étude	Financement d'actions exemplaires destinées à améliorer significativement la place des femmes en terme d'emploi et de qualification, mises en œuvre dans le cadre d'un accord collectif ou d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié ou décidé par l'employeur : actions d sensibilisation, formation, promotion, amélioration des conditions de travail des femmes dans l'entreprise.	Développer la mixité dans les métiers traditionnellement très sexués.	
Entreprises bénéficiaires	Entreprises de moins de 300 salariés	Entreprises, groupements d'entreprises, quelle que soit leur taille	Entreprises de 600 salariés au plus	Entreprises de 300 salariés au plus (pas de seuil si groupe d'entreprises)
Montants	- 70 % des frais d'intervention du consultant plafonné à 10700 euros	- 50 % maximum des coûts d'investissement en matériel - 30 % du coût des rémunérations des salariées bénéficiaires des actions de formation - 50 % des autres coûts	- 50 % du coût pédagogique de la formation - 50 % des autres coûts liés à l'insertion professionnelle des femmes (exemple : aménagement des postes de travail) - 30 % du coût des rémunérations des salariées bénéficiaires des actions de formation	- 50 % du coût supporté 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

Où s'adresser ? – Quels sont les textes applicables ?

Au niveau de l'entreprise	Dispositifs d'aides spécifiques			Dispositif de droit commun
	Aide au conseil	Contrat pour l'égalité professionnelle	Contrat pour la mixité des emplois	Aide à la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
Services à contacter	DRDFE (Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité) Signature par le préfet de région ou le ministre en charge des droits des femmes si le champ excède le cadre régional			Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) Voire Direction Régionale (DRTEFP)
Textes de base	Articles L.1143-1 et D.1143-2 du code du travail	Article 18 de la Loi Roudy du 13 juillet 1983 qui renvoie aux articles L.1143-1 et D.1143-12 du code du travail Article 10 de la Loi Génisson du 9 mai 2001.		Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale Articles L.5121-3 et D.5121-7 du code du travail Circulaire ministérielle du 20 juin 2006 (ministère de l'Emploi / DGEFP)

Au niveau des organisations professionnelles de branche	Dispositifs d'aides spécifiques	Dispositifs de droit commun		
	Contrats pour l'égalité professionnelle	GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)	EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences)	
		Aide à la GPEC	CEP (contrat d'études prospectives)	ADEC (action de développement de l'emploi et des compétences)
Objet	Financement d'actions exemplaires en matière d'égalité professionnelle suite à un accord collectif de branche	Actions de sensibilisation	Diagnostic – préconisations sur les besoins de développement des emplois et des compétences	Actions possibles : Actions d'ingénierie, Actions d'accompagnement du projet ADEC, Actions pour les bénéficiaires finaux
Montants	- 50 % maximum des coûts d'investissement en matériel - 30 % du coût des rémunérations des salariés bénéficiaires des actions de formation - 50 % des autres coûts	- 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	- 50 % des coûts prévisionnels des intervenants externes chargés des études, voire 80% dans la limite de 60000 euros en cas de recours à une formule allégée de CEP (appui technique)	- 25 à 80 % selon la taille des entreprises couvertes, la zone géographique du projet (négocié avec l'Etat)
Services à contacter	DRDFE (Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité) Signature par le préfet de région ou le ministre en charge des droits des femmes si le champ excède le cadre régional.	DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ou DRTEFP (Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)		
Textes de base	Article 18 de la Loi Roudy du 13 juillet 1983 qui renvoie aux articles L.1143-1 et D.1143-2 du code du travail. Article 10 de la loi Génisson du 9 mai 2001	Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale (articles L.5121-3 et D.5121-7 du code du travail / Circulaire DGEFP du 20 juin 2006)	Circulaire du ministère de l'Emploi / DGEFP du 20 juin 2006	

Les nouvelles incitations pour la conciliation des temps de vie des salariés

Le chèque emploi service universel (CESU)

Mis en place par la loi du 26 juillet 2005, le CESU permet de payer l'ensemble des services à la personne.

Pour les particuliers, le CESU simplifie les démarches de déclaration des salariés. Les particuliers bénéficient d'un taux réduit de TVA de 5,5 % pour les prestations fournies par des entreprises ou des associations agréées par l'Etat, ainsi que d'une réduction d'impôt sur le revenu de 50 % des dépenses engagées au titre des services à la personne.

Pour les employeurs co-financeurs de CESU, les aides versées dans la limite d'un plafond de 1.830 euros par an et par salarié pour le financement des services à la personne ne supportent pas de cotisations salariales. De plus, les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt sur les sociétés de 25 % au titre des aides versées, dans la limite de 500 000 euros par exercice.

Le crédit d'impôt famille

Mis en place en 2004, le crédit d'impôt famille bénéficie aux entreprises qui investissent dans le « champ familial ». Il est égal à 25 % des dépenses éligibles, déduction faite des subventions publiques reçues par les entreprises à raison des dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt. Il est plafonné à 500.000 euros par an et par entreprise (article 244 ter du code général des impôts)

Dépenses éligibles au crédit d'impôt famille :

- les dépenses destinées à financer la création et de fonctionnement d'établissements pour l'accueil des enfants de moins de 3 ans des salariés de l'entreprise : crèche, halte-garderie ;
- les dépenses de formation engagées en faveur des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation ;
- la rémunération versée aux salariés en congé parental d'éducation, de paternité, de maternité ou d'un congé pour enfant malade, notamment les cotisations au régime complémentaire AGIRC – ARRCO prises en charge par l'employeur au bénéfice des salariés en congé parental d'éducation ;
- les dépenses visant à indemniser les salariés de l'entreprise ayant dû engager des frais exceptionnels de garde à la suite d'un imprévu professionnel survenu en dehors des horaires habituel de travail ;
- les dépenses engagées au titre du chèque emploi service universel ;
- les dépenses de formation en faveur des nouveaux salariés ayant démissionné de leur précédente entreprise ou en ayant été licenciés pendant un congé parental d'éducation. La formation doit débuter dans les trois mois de l'embauche et dans les six mois qui suivent le terme du congé.

Annexe 3

Modèle de présentation des indicateurs du rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise doit comprendre les indicateurs listés dans les différents tableaux suivants proposés à titre de modèles. Des indicateurs propres à l'entreprise peuvent venir les compléter.

Le rapport doit aussi être l'occasion de recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, de fixer les objectifs pour l'année à venir en définissant qualitativement et quantitativement les actions prévues ainsi que leur coût, et de s'expliquer sur les actions prévues antérieurement mais non réalisées.

Ce rapport doit être présenté chaque année au comité d'entreprise et permettre à ce dernier de rendre un avis motivé.

Texte de référence : Article D. 2323-12 du code du travail (décret n° 2008-838 du 22/08/2008)

« Le rapport annuel prévu à l'article L.2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent les données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir. »

I - Les indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

I. CONDITIONS GENERALES DE L'EMPLOI FEMMES / HOMMES

Tableau 1 : effectifs hommes et femmes par catégorie professionnelle et selon les différents contrats de travail

Catégories professionnelles	CDD		CDI	
	H	F	H	F
Employés				
AM / T				
Cadres				

Nombre de journées de travail effectuées au cours des douze derniers mois par les salariés

- ▶ sous contrat de travail à durée déterminée :
- ▶ sous contrat de travail temporaire :

Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir

- ▶ Aux contrats à durée déterminée :
- ▶ Aux contrats de travail temporaire :
- ▶ Aux contrats de travail à temps partiel :
- ▶ A des salariés appartenant à une entreprise extérieure

Tableau 2 : effectifs hommes et femmes par catégorie professionnelle et selon la pyramide des âges

Catégories professionnelles	< 25 ans		25 - 35 ans		36 - 45 ans		46 - 55 ans		56 - 60 ans		> 60 ans	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés												
AM / T												
Cadres												

Tableau 3 : durée du travail

Catégories professionnelles	Effectifs Temps complet		Effectifs Temps partiel supérieur à 50 %		Effectifs Temps partiel égal ou inférieur à 50 %	
	H	F	H	F	H	F
Employés						
AM / T						
Cadres						

Tableau 4 : organisation du travail

Catégories	Effectifs Horaires fixes		Effectifs Horaires variables		Effectifs Travail de nuit		Effectifs Travail atypique *	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés								
AM / T								
Cadres								

* dont travail le week-end, modulation, planification décalée, télétravail, travail à domicile, VRP

Tableau 5 : congés dont la durée est supérieure à six mois

Catégories professionnelles	Effectifs Congé parental		Effectifs Congé sabbatique		Effectifs Compte épargne temps	
	H	F	H	F	H	F
Employés						
AM / T						
Cadres						

Tableau 6 : les embauches

Catégories professionnelles	CDD		CDI	
	H	F	H	F
Employés				
AM / T				
Cadres				

Tableau 7 : les départs et leur motif

Catégories professionnelles	Effectifs retraites		Effectifs démissions		Effectifs fin de CDD		Effectifs licenciements		Effectifs mutations intra-groupe	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés										
AM / T										
Cadres										

Tableau 8 : positionnement dans l'entreprise

Analyse des données chiffrées par sexe : répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Niveaux CCN PUB	Effectifs employés		Effectifs techniciens Agents de maîtrise		Effectifs cadres	
	H	F	H	F	H	F
Niveau 1						
Niveau 2						
Niveau 3						
Niveau 4						

Tableau 9 : promotions dans l'entreprise

Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation des femmes et des hommes. Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions en regard des effectifs de la catégorie concernée,
- nombre de promotions suite à une formation

Catégories professionnelles	Nombre de promotions se traduisant par un changement de niveau			
	Total		Dont suite à une formation	
	H	F	H	F
Employés				
AM / T				
Cadres				

2 – REMUNERATIONS

Analyse des données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

- éventail des rémunérations,
- rémunération moyenne mensuelle,
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Tableau 10 : rémunération **mini** mensuelle

Niveaux CCN PUB	Rémunération mini employés		Rémunération mini Agents de maîtrise		Rémunération mini cadres	
	H	F	H	F	H	F
Niveau 1						
Niveau 2						
Niveau 3						
Niveau 4						

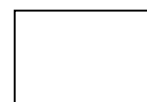
Tableau 11 : rémunération **moyenne** mensuelle

Niveaux CCN PUB	Rémunération moyenne employés		Rémunération moyenne Agents de maîtrise		Rémunération moyenne cadres	
	H	F	H	F	H	F
Niveau 1						
Niveau 2						
Niveau 3						
Niveau 4						

Tableau 12 : rémunération **maxi** mensuelle

Niveaux CCN PUB	Rémunération maxi employés		Rémunération maxi Agents de maîtrise		Rémunération maxi cadres	
	H	F	H	F	H	F
Niveau 1						
Niveau 2						
Niveau 3						
Niveau 4						

Tableau 13 : nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations



3 – FORMATION : REPARTITION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

- Indication des actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières
- Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des hommes et des femmes
- La participation aux actions de formation
- La répartition par type d'action de formation : plan de formation, contrat de professionnalisation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation
- Le nombre moyen d'heures de formation

Tableau 14 : nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation par type d'action de formation

Catégories professionnelles	Plan de formation						Contrat de professionnalisation		Période de professionnalisation	
	Adaptation		Qualification		Développement des compétences					
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés										
AM / T										
Cadres										

Catégories professionnelles	Contrat d'apprentissage		Droit individuel à la formation		Congé individuel de formation	
	H	F	H	F	H	F
Employés						
AM / T						
Cadres						

Tableau 15 : nombre moyen d'heures de formation par type d'action de formation

Catégories professionnelles	Plan de formation						Contrat de professionnalisation		Période de professionnalisation	
	Adaptation		Qualification		Développement des compétences					
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés				F						
AM / T										
Cadres										

Catégories professionnelles	Contrat d'apprentissage		Droit individuel à la formation		Congé individuel de formation	
	H	F	H	F	H	F
Employés						
AM / T						
Cadres						

4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

En vous référant au document unique, renseignez les données générales par sexe : répartition par poste de travail selon

- l'exposition à des risques professionnels
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches

Tableau 16 : conditions de travail

Catégories professionnelles	Nombre de postes de travail exposés à des risques professionnels		Nombre de postes exposés à pénibilité et/ou tâches répétitives		Nombre total de postes concernés	
	H	F	H	F	H	F
Employés						
AM / T						
Cadres						

II – Les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1. LES CONGES

Tableau 17 : existence d'un complément de rémunération versé par l'employeur pour le congé de paternité, de maternité ou d'adoption

Existence d'un complément de rémunération pour					
Congé de paternité		Congé de maternité		Congé d'adoption	
OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON

Tableau 18 : nombre de jours de congés de paternité réellement pris par salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques

Catégories professionnelles	Nombre de salariés concernés par le congé de paternité pendant l'année de référence	Nombre total de jours de congés de paternité réellement pris	Nombre de jours de congés théoriques *
Employés			
AM / T			
Cadres			

* Nombre de jours légaux ou conventionnels

2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi :

- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein :

Tableau 19 : existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Mise en place de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle	Commentaires
Horaires individualisés (plages fixe/plage variable)	
Semaine de 4 jours	
JRTT	
Temps partiel choisi	
Autres (préciser)	

Tableau 20 : temps partiel choisi et formules aménagées d'organisation de la durée du travail

Catégories professionnelles	Nombre de salariés à temps partiel passés à temps plein		Nombre de salariés à temps plein passés à temps partiel choisi	
	H	F	H	F
Employés				
AM / T				
Cadres				

3. SERVICES DE PROXIMITE

Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance :

- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille
- implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature

Tableau 21 : services de proximité

	Chiffres et commentaires
Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance	
Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille	
Implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature	

CONCLUSIONS DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE Femmes / Hommes (article L. 2323-57 du code du travail)

Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle	
Objectifs et actions pour l'année à venir	
Explications sur les actions prévues non réalisées	

[Joindre l'avis motivé du Comité d'entreprise](#)

Annexe 4 Le QUIZ EGALITE PROFESSIONNELLE

L'entreprise respecte-t-elle ses obligations légales ?

Pour information :

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ajoute un certain nombre de nouvelles obligations pour les employeurs, notamment :

- **L'état de grossesse est inclus parmi les motifs de discrimination prohibés par le droit du travail** (article [L.1132-1](#) du code du travail)
- **La rémunération perçue à la suite du congé de maternité ou d'adoption doit être majorée** au regard des augmentations de l'entreprise et/ou de celles perçues par les autres salariés (article [L.1225-26](#) du code du travail)
- **La négociation sur les salaires effectifs doit comporter l'objectif de suppression des écarts de rémunération avant fin 2010.** Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article [L.2242-10](#) du code du travail)
- **Les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel**, quelle que soit la période de congés payés retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise (article [L.3141-2](#) du code du travail)
- **La période d'absence pour congé de maternité ou d'adoption ou pour congé de présence parentale ou un congé parental d'éducation est prise en compte intégralement pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF** (article [L.6323-2](#) du code du travail)

👉 **Avez-vous affiché la réglementation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise ?**

OUI

NON

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et d'embauche la réglementation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que les textes élaborés en application de ces règles

Articles [L.1142-1](#) à [L.1144-3](#) et [L.3221-1](#) à [L.3221-7](#) et [R.3221-2](#) du code du travail

↳ Vous êtes-vous interrogé sur l'existence de caractères discriminants à l'égard de l'un ou l'autre des sexes dans les procédures de recrutement et d'évolution de carrière ?

OUI

NON

↳ Vous estimez-vous en conformité avec la loi dans ce domaine ?

OUI

NON

Il est interdit de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Aucune décision de l'employeur ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé, notamment en matière de :

- Formation – Classification – Promotion - Mutation - Congé - Sanction disciplinaire - Licenciement

Articles L.1142-1 et L.1132-1 du code du travail

↳ L'entreprise emploie plus de 50 salariés : avez-vous établi un rapport de situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ?

OUI

NON

Tous les ans, l'employeur doit soumettre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux représentants du personnel un rapport de situation comparée pour avis motivé.

Le rapport de situation comparée :

- Pointe les écarts constatés entre les hommes et les femmes par le croisement de diverses rubriques qui ont été renseignées par des données chiffrées (conditions générales d'emploi, rémunération, formation, conditions de travail)

- Détermine les objectifs prévus pour l'année à venir et fixe des objectifs pluriannuels en fonction des besoins de l'entreprise.

L'employeur transmet ce rapport à l'inspection du travail dans les 15 jours après avis motivé du comité d'entreprise.

Articles L.2323-57 et L.2323-58 du code du travail

↳ L'entreprise emploie plus de 50 salariés : avez-vous engagé des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs ?

OUI

NON

Engagement des négociations

1/ A l'initiative de l'employeur : convocation des délégués syndicaux

2/ A défaut, à la demande d'un syndicat représentatif, si la dernière négociation remonte à plus de 12 mois. L'employeur transmet la demande aux autres organisations syndicales dans les 8 jours. La négociation s'engage de droit dans les 15 jours.

Construction du plan d'actions pour réduire les écarts constatés entre les femmes et les hommes : définition des actions à mener de manière qualitative et quantitative.

Si la négociation aboutit, le plan d'égalité professionnelle doit être déposé à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes.

Article L.2242-5 à L.2242-7 du code du travail

↳ L'entreprise emploie au moins 200 salariés : le comité d'entreprise a-t-il constitué une commission d'égalité professionnelle ?

OUI

NON

Dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise crée une Commission d'égalité professionnelle.

Article L.2325-34 du code du travail

Annexe 5

Un siècle de marche vers l'Égalité

Les dates clés

1907 - La loi du 13 juillet accorde aux femmes mariées la **libre disposition de leur salaire**.

1909 - La Loi **institue un congé de maternité** de 8 semaines, sans rupture de contrat, mais sans traitement.

1946 - Le **principe de l'égalité entre les femmes et les hommes** dans tous les domaines **est inscrit dans le préambule de la Constitution**.
L'arrêté du 30 juillet supprime la notion de « salaire féminin ».

1965 - La Loi du 13 juillet réformant les régimes matrimoniaux autorise les femmes **à exercer une activité professionnelle sans autorisation maritale** et à percevoir, le cas échéant, l'allocation principale de chômage.

1970 - **Le congé de maternité est indemnisé à 90 %** par la Sécurité sociale.

1972 - La Loi du 22 décembre instaure le principe de **l'égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

1977 - La Loi du 12 juillet institue le **congé parental d'éducation** pour les mères salariées.

1983 - La Loi du 13 juillet, dite « Loi Roudy » **établit l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

1984 - La Loi du 4 janvier **ouvre le congé parental d'éducation** à l'un ou l'autre des parents salariés, sans distinction de sexe.

2001 - La Loi du 9 mai, dite « Loi Génisson » **actualise et renforce** la Loi de 1983 sur **l'égalité professionnelle** en définissant les axes de sa mise en œuvre.

2002 - La Loi du 4 janvier 2001 crée, à compter du 1^{er} janvier 2002, un **congé paternité** de 11 jours pour les pères salariés.

2003 - Le décret n° 2003-1280 portant application de la Loi du 21 août 2003, relatif à la réforme des **retraites** modifie les conditions du bénéfice de la **majoration pour enfants**. Les femmes assurées sociales se voient désormais attribuer une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans la limite de huit trimestres par enfant.

2004 - L'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars relatif à la **mixité et à l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes concrétise la concertation sur l'égalité professionnelle engagée par l'Etat.

2006 - La loi du 23 mars relative à **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes** précise que la négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle vise également à **définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.**

Elle subordonne l'application des accords salariaux annuels à l'engagement effectif de négociations sur l'égalité salariale et oblige les entreprises à **majorer la rémunération d'un salarié à la suite de son congé de maternité ou d'adoption** (au regard des augmentations générales et individuelles perçues par les salariés pendant la durée de ces congés.)

De plus, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ont désormais droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par l'accord collectif ou l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

La période d'absence pour congé de maternité ou d'adoption, de présence parentale ou de congé parental d'éducation est prise intégralement en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.