

LA LOI RELATIVE A L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La loi prévoit deux dispositifs de suppression des écarts de rémunération

Les hommes gagnent en moyenne 19% de plus que les femmes, et toutes choses égales par ailleurs, l'écart entre un salaire féminin et masculin demeure de 11%. Ces écarts ont tendance à stagner.

Les négociations collectives doivent s'appuyer sur le rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes.

Le décret détermine, pour les entreprises, les indicateurs que doit comprendre le rapport.

1 UN RATTRAPAGE SALARIAL A L'ISSUE DU CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

La personne qui rentre d'un congé maternité ou d'adoption a le droit de bénéficier

- des augmentations générales de salaire accordées pendant son absence
- et de la moyenne des augmentations individuelles de salaires perçues par les salariés de sa catégorie, ou, à défaut, de la moyenne de l'ensemble des augmentations individuelles de salaires.

Il est possible de déroger au dispositif légal par accord collectif à condition qu'il soit au moins aussi favorable.

Par exemple, un rattrapage des augmentations individuelles basé sur la moyenne des augmentations perçues par la salariée au cours des dernières années et non sur la moyenne des augmentations des autres salariés de sa catégorie.

2 L'OBLIGATION DE NEGOCIER LA SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION

Au niveau de l'entreprise, il y a obligation de négocier annuellement des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Il s'agit d'une obligation de négocier, pas d'aboutir à un accord collectif, c'est-à-dire répondre de manière motivée aux demandes des organisations syndicales.

Les « entreprises » concernées par l'obligation de négocier

Tout organisme de droit privé est concerné : entreprises, associations, E.P.I.C ou E.P. mixte, ... pourvu d'un délégué syndical, en principe, les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les sanctions prévues vis-à-vis de l'entreprise qui ne négocie pas

- le délit d'entrave au droit syndical
- le refus d'enregistrement des autres accords relatifs aux salaires
- la perspective de l'application d'une contribution financière à terme

L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

C'est un volet important de la loi avec 11 articles.

Ce thème de l'égalité professionnelle qui figure dans les accords d'égalité professionnelle est intégré dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

C'est désormais un indicateur à renseigner par l'entreprise : les congés, l'organisation du temps de travail, les services de proximité, ...

Deux objectifs à atteindre :

1 - ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES, NOTAMMENT LES PME DANS LEUR GRH

LES AIDES

Aide au remplacement

des salariés absents pour congé de maternité ou d'adoption

- Une aide financière de l'Etat a été instaurée pour les entreprises **de moins de 50 salariés** qui embauchent pour remplacer une salariée en congé de maternité ou un(e) salarié(e) en congé d'adoption
- L'objectif est de permettre à ces entreprises d'anticiper les absences de personnel, notamment celles liées à la maternité et à l'adoption
- Une aide forfaitaire de 400 € est accordée pour chaque personne recrutée pendant la durée du congé ou mise à la disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs sur une période d'un mois pour une durée d'au moins 16 heures.

Contact : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Aide pour la mise en place de la GPEC

Pour des actions d'amélioration de l'égalité professionnelle

Une aide de l'Etat **pour les entreprises de moins de 300 salariés**

- qui mettent en place un plan de gestion prévisionnelle
- axé sur l'emploi et l'évolution des compétences des salariés
- grâce à des actions améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés

Une prise en charge de l'Etat de 15 000 € (50% maximum du coût de l'intervenant extérieur)

Contact : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Crédit Impôt Famille

Pour les entreprises, en plus des cas habituels, un nouveau cas de dépense de formation est éligible faisant suite au recrutement de salariés qui ont démissionné ou ont été licencié suite à un congé parental d'éducation

- si la formation a lieu dans les 3 mois de l'embauche
- et dans les six mois de la fin du congé parental

CESU

Rappel

Le Chèque Emploi Service Universel permet de payer l'ensemble des services à la personne (CESU)

Pour les employeurs co-financeurs du CESU, les aides versées, dans la limite d'un plafond de 1 830 € par an et par salarié, pour le financement des services à la personne, ne supportent pas de cotisations salariales

Les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt sur les sociétés de 25% au titre des aides versées, dans la limite de 500 000 € par exercice

2 - FAVORISER LA CARRIERE DES FEMMES

FRAIS DE GARDE D'ENFANTS

Prise en charge pour les formations hors du temps de travail

La loi autorise les accords de branche à majorer de 10% au moins l'allocation de formation des salariés qui engagent des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors du temps de travail

DIF

Prise en compte de la période d'absence du salarié pour les congés parentaux

- Un droit à la formation de 20 heures sur l'année
- Pour les salariés sous CDI
- Ayant un an d'ancienneté
- La période d'absence du salarié pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, congé parental d'éducation est prise en compte pour le calcul des droits à la formation

L'AMENAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

en matière de discrimination à l'égard des femmes enceintes

- Interdiction de prendre en considération de l'état de grossesse toute mesure, notamment en matière de recrutement, de formation, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle ou de mutation
- Aménagement de la charge de la preuve pour la candidate ou la salariée enceinte, en cas de discrimination directe

La discrimination en raison de l'état de grossesse est passible des sanctions pénales prévues à l'article 225-1 du code pénal et qui prévalent, de façon générale, en matière de discrimination.