

# Droit du travail - Transcription vidéo - L'égalité entre les femmes et les hommes

---

*Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.*

---

## **Jean-Michel Dorlet**

Bienvenue sur cette dernière séquence consacrée à la rémunération. Nous évoquerons ensemble l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il s'agit bien sûr de comprendre les mesures qui visent, d'une manière générale l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et de regarder plus spécialement celles relatives à la suppression des écarts de rémunération.

Pour ce faire, après une introduction, nous verrons quelles sont les mesures visant l'égalité professionnelle et détaillerons une nouveauté depuis 2019 : l'index de l'égalité professionnelle.

Avant d'aborder les mesures visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, voyons tout d'abord quel est le constat et quelles sont les dispositions générales et spécifiques qui visent l'égalité entre femmes et hommes.

Le constat est simple, mais préoccupant.

Selon une étude de l'Insee, en 2017, on estime que l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est de 28,5 %.

Mais il y a beaucoup de femmes à temps partiel, donc rapporté en équivalent temps plein, cet écart n'est que de 16,8 %. Mais c'est déjà beaucoup.

Quelles sont les dispositions générales qui permettent une égalité entre la femme et l'homme ?

La loi garantit à celle-ci des droits égaux à ceux de l'homme. C'est ce qu'affirme la Constitution de la République dans son préambule, et plus précisément son troisième alinéa. Par ailleurs, le Code du travail précise qu'il ne doit pas y avoir de discrimination pour l'appartenance à l'un ou l'autre des sexes.

Quelles sont les règles spécifiques ?

Il faut se référer à un certain nombre d'articles du traité de l'Union européenne et mentionner que des directives successives ont été prises pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, dans un arrêt bien connu, dit arrêt Ponsolle de 1996, la Cour de cassation a reconnu un principe : « à travail égal salaire égal ».

Dans le Code du travail figure désormais un article qui précise que si le travail est égal ou de valeur égale, il doit y avoir une rémunération identique. Enfin, il est précisé dans ce même code qu'il ne doit pas y avoir de différenciation salariale fondée sur l'appartenance à un sexe et que les normes de composition de la rémunération doivent être identiques pour la femme comme pour l'homme.

Quelle est donc la sanction ?

L'article L. 3221-7 du Code du travail précise bien que toute disposition comportant une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale est de plein droit frappée de nullité.

Voyons maintenant quelles sont les mesures qui ont été instaurées pour parvenir à cette égalité salariale entre les femmes et les hommes.

En matière d'égalité salariale, le Code du travail fixe aux employeurs un objectif : celui de supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Pour ce faire, il est prévu un certain nombre de mesures pour l'égalité professionnelle, dont celles spécifiques, visant l'égalité salariale.

Voyons tout d'abord le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le plan pour l'égalité professionnelle comporte des mesures qui, a priori, doivent être temporaires, puisque l'objectif est de parvenir à cette égalité professionnelle. Il vise à établir l'égalité des chances et les mesures temporaires comprennent celles visant l'égalité salariale.

Il s'agit d'un plan négocié dans les entreprises de 50 salariés, plus dans le cadre de la négociation collective obligatoire. À défaut d'accord, le plan sera unilatéral et fera l'objet d'une consultation du CSE. Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans celles où il n'y a pas de délégué syndical pouvant négocier un plan, l'employeur sera seulement astreint à prendre en compte des objectifs et des mesures pour les atteindre.

Voyons le contenu des négociations obligatoires.

En la matière, il y a deux obligations de négociation.

La première porte sur la négociation en matière de rémunération.

La seconde porte plus spécifiquement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le principe, c'est qu'un accord de méthode soit conclu. Préalablement. Il fixe les thèmes, les contenus et la périodicité des négociations obligatoires et qu'elles doivent se tenir au moins tous les 4 ans.

À défaut d'accord de méthode, la négociation obligatoire aura une périodicité annuelle.

Que doit contenir un accord portant sur l'égalité professionnelle ?

D'une manière générale, il doit fixer des objectifs et des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle dans l'entreprise, et ce, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. Mais d'autres points doivent être adoptés : relativement l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, au déroulement de carrière, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi, spécialement pour les salariées à temps partiel et à la mixité des emplois.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement les mesures de suppression des écarts salariaux, elles doivent être négociées dans l'accord sur l'égalité professionnelle. Mais s'il n'y a pas d'accord de ce type conclu, il faudra programmer ces mesures dans la négociation salariale obligatoire.

Quels sont les résultats de cette obligation de négociation ?

Les résultats sont encore modestes puisqu'en 2018, 60 % des entreprises étaient encore sans politique en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Pour conclure des accords, certains facteurs peuvent inciter les partenaires sociaux. La conformité au droit, l'évitement des pénalités en font partie, mais le souci d'avoir une entreprise performante et également les enjeux économiques liés au métier et à l'accès à ces métiers sont importants.

Une étude de la Dares en 2018 montre que certains écueils doivent néanmoins être évités dans la négociation d'accords :

- L'absence d'objectivation de la structure des inégalités ;

- Le fait d'adopter des mesures d'égalité à bas coût, par exemple celles relatives aux horaires de travail, aux réunions ou aux absences pour contraintes familiales ;
- Enfin, une égalité trop élitiste concernant les cadres supérieurs ou avec de faibles enveloppes de rattrapage.

C'est pourquoi, en 2018, la loi pour l'avenir professionnel a instauré une nouvelle mesure : l'Index de l'égalité professionnelle. C'est ce que nous allons voir.

L'index de l'égalité professionnelle participe d'une politique incitative. Pour citer Jean-Denis Combrexelle dans son rapport remis au Premier ministre en 2015, on peut dire que cette logique consiste à : « *inciter les entreprises, sous peine de contribution assise sur la masse salariale, à négocier des accords d'entreprise ou, à défaut, des plans unilatéraux, après avis d'une institution, représentatives du personnel et sur des sujets considérés comme politiquement et socialement sensibles* ». Tel peut être le cas de la pénibilité au travail ou de l'égalité professionnelle.

La mesure instaurée est l'obligation de calculer depuis 2019 un index de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

L'index est en fait un ensemble d'indicateurs établis dans les entreprises de 50 salariés et plus. Chaque année, et qui fait l'objet d'une télédéclaration. L'index est communiqué au CSE et il est versé dans la base de données économique et sociale. Il aboutit au calcul d'une note annuelle d'index de l'égalité professionnelle et implique que soient prises des mesures de suppression des écarts. Cette note et ces mesures font l'objet d'une publicité sur Internet ou sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

Quatre ou cinq indicateurs sont pris en compte pour calculer une note sur 100 points.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, on ne prendra pas en compte le critère de l'écart des taux de promotion.

Dans toutes les entreprises, on prendra en compte l'écart de rémunération moyenne selon les âges et les postes équivalents, mais aussi le taux d'augmentation individuelle, le pourcentage de salariées augmentées après un congé maternité et enfin les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations et leur sexe.

La pondération de chacun de ces indicateurs dans la note est différente selon que l'entreprise a jusqu'à 250 salariés ou plus.

Les règles de calcul sont importantes.

Il s'agit effectivement de calculer cet index sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Les moyennes doivent être établies au sein de groupes définis par catégories socio-professionnelles et des tranches d'âges avec un minimum de salariés de chaque sexe dans ces groupes.

Généralement, on s'appuie sur les quatre catégories socio-professionnelles classiques : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et enfin ingénieurs et cadres.

Mais les entreprises peuvent décider d'une autre catégorisation selon une méthode de cotation des postes de l'entreprise et après consultation du CSE. Il y a dispense de calcul des indicateurs si :

- Les effectifs, du moins pour les trois premiers, sont inférieurs à 40 % dans un groupe ;
- Et enfin, s'il n'y a pas d'augmentation individuelle, de congés maternité ou de promotions dans la période de référence.

Quels sont les résultats de cette politique incitative ?

En 2021, 61 % des entreprises ont publié leur index et la note a été de 86 sur 100 en moyenne.

Plus spécifiquement sur les écarts de rémunération, on sait qu'en 2020, la note moyenne était de 35,2 sur 40.

Que se passe-t-il si la note de l'Index de l'égalité professionnelle est insuffisante ?

L'article L. 1142-9 du Code du travail prévoit l'adoption de mesures de correction lorsque la note est inférieure à 75 points. Il s'agit de conclure des mesures adéquates et pertinentes de correction et de programmer des mesures de rattrapage salarial. Si la négociation collective n'est pas concluante, l'employeur devra adopter des mesures unilatérales après avoir consulté le CSE.

Les mesures de correction doivent faire l'objet d'une communication tant dans l'entreprise qu'à l'extérieur de celle-ci. Par ailleurs, des objectifs de progression, qu'ils aient été négociés ou non, doivent être publiés, et ce, pour chacun des indicateurs.

Il est attendu que les entreprises puissent rattraper leur note dans une période de 3 ans. C'est une mise en conformité qui est exigée par l'article L. 1142-10 du Code du travail. Et si l'index n'est pas revenu dans ce laps de temps à plus de 75 points, l'entreprise sera condamnée à une pénalité équivalant à 1 % de la masse salariale brute.

L'application de cette pénalité n'est pas immédiate. Il faut constater le manquement et suivre toute une procédure.

Tout d'abord, il va y avoir un rapport de l'inspection du travail au directeur de la DREETS. Ensuite, l'employeur sera informé de la mesure de pénalité qui est envisagée, et ce, dans les 2 mois du rapport. Il sera invité à transmettre dans le mois qui suit ses observations et à justifier sa défaillance éventuelle. Le directeur de la DREETS peut accorder à l'employeur un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité. Ça n'est qu'ensuite que la pénalité sera appliquée. Avec ou sans délai supplémentaire, la pénalité interviendra.

Que retenir sur l'égalité salariale ?

Bien évidemment, le principe important « à travail égal, salaire égal », s'applique. Un plan d'égalité doit être négocié dans l'entreprise dans le cadre de la négociation obligatoire.

Concernant l'index de l'égalité, il s'agit d'un ensemble d'indicateurs qui permet de noter l'entreprise. La note obtenue doit être supérieure ou égale à 75 sur 100. Sinon, l'entreprise doit se mettre en conformité en adoptant des mesures correctives.

Merci pour votre attention.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L'égalité entre les femmes et les hommes, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.