

12 SEPTEMBRE 2018

Vers une obligation de résultat en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes



Bien que de nombreux textes législatifs consacrent l'égalité entre les femmes et les hommes, les inégalités notamment salariales entre les femmes et les hommes demeurent. Selon les chiffres publiés en 2017, les femmes gagnent 24% de moins que les hommes par an (salaire annuel moyen), soit 17% de moins par an en équivalent temps plein en 2014 et à poste et expérience équivalents, un écart de 10% constituant « une discrimination pure ».

1. Retour sur les principaux fondements juridiques de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe d'ordre constitutionnel. L'article 3 du préambule de la constitution énonce que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». La loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Vème République est ensuite venue compléter l'article 1^{er} de la constitution en stipulant que : « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Outre la législation européenne, plusieurs lois et la jurisprudence sont venues compléter le dispositif légal en matière d'égalité femmes – hommes et notamment :

- ✓ La loi dite Roudy (loi n° 83-635 du 13 juillet 1983) a transposé la directive 76/207/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Cette loi a créé notamment l'obligation d'établir un rapport annuel sur la situation comparée entre les hommes et les femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation ainsi que la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle ;

SOMMAIRE

Le gouvernement a publié, le 5 septembre dernier, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, loi dite « avenir professionnel » (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, JO du 6).

Outre la formation professionnelle et l'apprentissage, les deux axes majeurs de la réforme, la loi comporte également un volet chômage et instaure des mesures en matière notamment d'égalité professionnelle, de lutte contre le harcèlement, d'accès à l'emploi, d'obligation d'emploi des personnes handicapées et de lutte contre le travail illégal.

Frédérique CASSEREAU
Cécile PAYS
Nicolas MANCRET

- ✓ La Cour de cassation s'est référée au principe « à travail égal, salaire égal » par un arrêt Ponsolle (*Cass. soc.*, 29 octobre 1996, n° 92-43.680) en relevant un principe général d'égalité « entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique » ;
- ✓ La loi dite Génisson (*loi n° 2001-397 du 9 mai 2001*) impose la mise en place d'un rapport de situation comparée comprenant des indicateurs chiffrés et crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches ;
- ✓ La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (*loi n° 2004-391 du 4 mai 2004*) impose aux branches la négociation de la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle ;
- ✓ La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (*loi n° 2006-340 du 23 mars 2006*) a obligé la mise en œuvre de négociation de mesures de suppression des écarts de rémunération ;
- ✓ La loi Copé-Zimmerman (*loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011*) est relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle posant un quota minimum de membres de chaque sexe afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des entreprises ;
- ✓ La loi pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes (*loi n° 2014-873 du 4 août 2014*) a mis en place des mesures visant à accéder à ladite égalité entre les sexes ;
- ✓ L'ordonnance Macron relative au renforcement du dialogue social (*ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017*) a étendu les thèmes de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*article L. 2242-17 du Code du travail*).

De plus, de nombreuses mesures de lutte contre la discrimination en matière de sexe ont été édictées outre la jurisprudence abondante en la matière.

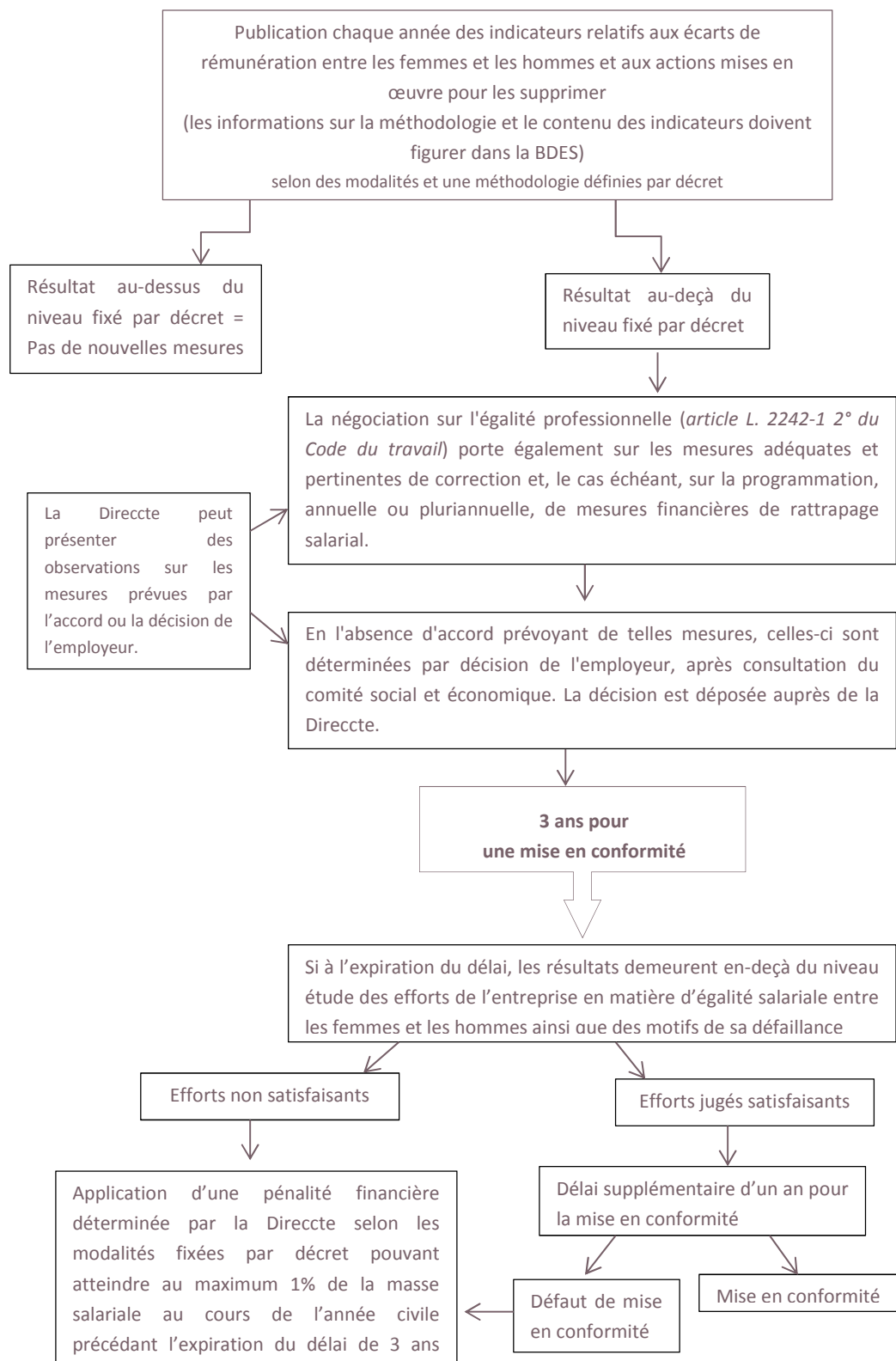
Or, malgré cet arsenal législatif, les inégalités salariales perdurent.

2. Les nouvelles mesures instaurées par la loi « avenir professionnel » en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

La loi (*article 104 de la loi*) crée un article L. 1142-7 du Code du travail qui dispose que « l'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Pour rendre cet objectif effectif, la loi prévoit des mesures dont l'application dépend de l'effectif de l'entreprise :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés (ETP), aucune mesure contraignante n'est instituée par la loi ;
- Pour les entreprises d'au moins 50 salariés (ETP), les mesures suivantes sont fixées (articles L. 1142-8 et suivants du Code du travail) :



Par ailleurs, la loi stipule que la pénalité pouvant atteindre 1% de la masse salariale prévue pour les employeurs d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couverts par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action en la matière est applicable, dans des conditions fixées par décret, en l'absence de publication des informations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ou de mesures financières de rattrapage salarial hormis pour les employeurs qui se seront vus appliquer la pénalité susmentionnée.

Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret qui sera au plus tard le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Ainsi, par ces dispositions, le législateur tend vers une obligation de résultat en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes : objectif 1^{er} janvier 2022 avec la remise au Parlement d'un rapport évaluant l'effectivité de la garantie apportée au respect de l'égalité salariale !

Certains acteurs professionnels ont d'ores et déjà pris des engagements en matière d'égalité salariale. C'est le cas :

- De grands groupes tels que l'Oréal, Michelin France, Orange ou encore Faurecia se sont engagés en faveur de l'égalité salariale femmes-hommes,
- Mais également de la ligue professionnelle de surf, la WSL, organisatrice du circuit professionnel mondial de surf, qui est la première ligue professionnelle établie aux Etats-Unis à promouvoir l'égalité salariale entre ses sportifs et ses sportives en instituant l'égalité des primes de résultats entre femmes et hommes à partir de 2019. Cette mesure avait également été mise en place en équipe nationale de foot en Norvège ou encore pour les équipes de France de handball féminines et masculines.

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

Notre équipe dédiée en droit du travail

► **Frédérique Cassereau**

avocat associé

cassereau@hocheavocats.com

► **Nicolas Mancret**

avocat associé

mancret@hocheavocats.com

HOCHÉ
SOCIÉTÉ D'AVOCATS



*(DECIDEURS 2015)-CREDIT PHOTO : Y. DERET • DESIGN : CARTON ROUGE

Un cabinet d'avocats français **indépendant**

Plus de **60 avocats** à l'écoute de leurs clients

Une expertise reconnue dans tous les secteurs du **droit des affaires**

Classé au top 50 des **meilleurs cabinets français***

- Fusions & Acquisition / Private Equity
- Droit des sociétés
- Droit boursier et financier
- Entreprises en difficulté
- Fiscalité des entreprises
- Fiscalité du patrimoine

- Droit des Affaires
- Droit social
- Propriété intellectuelle
- Technologies de l'information
- Droit Immobilier
- Contentieux, Arbitrage et Médiation

www.hocheavocats.com