



Egalité salariale entre les hommes et les femmes à compter du 1er janvier 2013.

publié le 21/12/2012, vu 2488 fois, Auteur : [Dominique ROUMANEIX Juriste](#)

L'égalité entre les femmes et les hommes figure dans le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui affirme : « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Ce droit inscrit dans notre Constitution n'est pourtant pas devenu réalité en matière salariale. Aujourd'hui, les femmes ont une rémunération inférieure de 27 % environ à celle des hommes. Par ricochet, le montant des droits à pension de retraite demeure inférieur de 42% à celui des hommes.

Le 16 février 2012, le Sénat a adopté en première lecture, une proposition de loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Six lois ont marqué l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :

1. La loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, a introduit dans le code du travail, le principe selon lequel « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » (art L.3221 .2 du code du travail).
2. La loi du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy » a d'abord affirmé le principe de l'égalité des droits de manière extensive, bien au delà de l'égalité de rémunération, puisqu'elle couvre désormais tout le champ professionnel (embauche, formation, classification, promotion). « Une même rémunération doit être octroyée aux personnes effectuant des travaux de valeur égale, ces derniers étant ceux qui « exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse (art L.3221.4 du code du travail). Elle crée le rapport de situation comparée (RSC) que les employeurs doivent élaborer sur les conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, et transmettre pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, puis pour information aux délégués syndicaux et à l'inspection du travail. Ce rapport doit comporter « une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise la situation professionnelle des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective ». Il doit aussi recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée et les mesures prévues pour l'année suivante, accompagnées d'une définition qualitative, quantitative et financière des actions à mener.
3. La loi du 9 mai 2001 dite « loi Génisson » a élargi le champ en prévoyant une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises (de plus de 50 salariés),

le renforcement du rapport de situation comparée par l'instauration d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés, l'aménagement des contrats d'égalité professionnelle conclus au niveau de la branche ou de l'entreprise.

4. La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations institue un droit d'alerte pour les délégués du personnel et permet aux organisations syndicales d'engager une procédure à la place de la salariée victime de discrimination.

5. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes fixe notamment la date butoir au 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Cette loi est plus incitative que les précédentes puisqu'elle impose aux partenaires sociaux, au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise, l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations annuelles des salaires. Mais cette loi rencontra d'importantes difficultés d'application.

6. La loi du 9 novembre 2010 (art 99) portant réforme des retraites a institué une sanction financière d'un montant de 1 % des rémunérations applicable au 1er janvier 2012 et supprime la date butoir du 31 décembre 2010 car nombre d'entreprises n'avaient pas respecté leurs obligations légales en matière d'égalité salariale et professionnelle.

En 2010, moins de la moitié des entreprises de plus de trois cent salariés ont transmis à l'inspection du travail le rapport sur la situation comparée (RSC), obligatoire depuis 1983. La négociation collective est obligatoire mais seulement trente-sept branches sur plus de mille sont parvenues à un accord spécifique et seules deux mille entreprises ont conclu un accord spécifique en 2010.

Le 16 février 2012, le Sénat a adopté en première lecture, la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes :

1. A compter du 1er janvier 2013, les entreprises qui ne seront pas couvertes par un accord relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes perdront le bénéfice des exonérations d'impôts qui leur sont le cas échéant applicables.

2. Les entreprises qui ne transmettront pas le rapport de situation comparée, ainsi que l'avis du comité d'entreprise à l'inspection du travail seront sanctionnées par une pénalité fixée à 1% du montant de la masse salariale.

3. A compter du 1er janvier 2013, les entreprises de plus de vingt salariés dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 25% du nombre total de salariés de l'entreprise seront soumises à une augmentation de 10 % de cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés. »

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes attendue depuis de nombreuses années est en voie de devenir une réalité.