

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes selon le principe général « à travail égal , salaire égal »

Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

QUI EST CONCERNE ?

Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

QU'ENTEND-ON PAR REMUNERATION ?

Il s'agit de toutes les sommes imposables et soumises à cotisations, payées par l'employeur au salarié en raison de son emploi.

La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages : primes, bonus, gratifications, avantages en nature ..., quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décision de l'employeur.

Les différents éléments de salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes : ainsi, les catégories professionnelles ou les critères de classification ou de promotion doivent être communs aux hommes et aux femmes.

QU'EST-CE QU'UN TRAVAIL DE VALEUR EGALE ?

C'est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités.

Les connaissances peuvent être consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle.

Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail.

L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément..

COMMENT CONTROLER L' EGALITE DE REMUNERATION ?

L'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application du principe d'égalité et de constater les inégalités.

En cas de litige concernant une inégalité de salaire entre homme et femme, c'est à l'employeur qu'il appartient de fournir les éléments qui pourraient justifier cette inégalité.

Si la discrimination est établie, deux types de sanctions sont prévues :

Des sanctions civiles :

Toute disposition figurant dans un contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur et qui ne respecte pas le principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale, est nulle de plein droit.

La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée.

Le conseil de prud'hommes est compétent pour examiner la demande du salarié.

Des sanctions pénales :

Selon l'une ou l'autre des infractions commises :

- peine d'emprisonnement de 2 mois à 1 an et/ou amende pouvant aller jusqu'à 3.500 € pour infraction à

l'égalité professionnelle en matière de rémunération ;

- amende de 1.524 € (3.048 € en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales, pour infraction à l'égalité de rémunération.

Toutefois le tribunal peut ajourner le prononcé de la peine en demandant à l'employeur de définir, après avis des IRP, les mesures qui pourront rétablir l'égalité professionnelle, notamment dans le domaine des salaires, entre hommes et femmes.

Enfin la Cour de Justice des Communautés européennes peut, sous certaines conditions, être saisie de litiges portés devant les tribunaux français.

Cette juridiction contribue ainsi, par exemple, à définir différentes sortes de discrimination (directe, indirecte, apparente) et à préciser la notion de travail de valeur égale.

QU'ELLES SONT LES SOURCES D ' INFORMATION ?

- Les informations remises aux organisations syndicales, pour la négociation annuelle sur les salaires, et au CE dans le cadre des rapports annuels sur l'activité de l'entreprise et sur l'emploi ;
- Le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes ;
- Le bilan social



Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile



**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

**Egalité de
Rémunération entre
les Femmes et les
Hommes**

20

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**

