

Loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006

Loi sur l'égalité salariale



- Suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010
- Neutralisation de l'impact du congé de maternité et d'adoption sur les rémunérations
- Mesures visant à concilier emploi et parentalité
- Extension des motifs discriminatoires à l'état de grossesse des salariées

**Suppression des écarts salariaux d'ici 2010
Renvoi à la négociation collective**

Négociation au niveau de la branche (nouvel article L. 132-12-3 du code du travail)



- Les négociations annuelles obligatoires de branche sur les salaires visent également à **définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010**
- Établissement d'un **diagnostic** des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base du rapport de situation comparée établi pour la négociation triennale sur l'égalité professionnelle
- **Délai** : la négociation s'engage dans l'année suivant la promulgation de la loi à l'initiative de la partie patronale ou, à défaut, dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative
- En l'absence de dépôt d'accord ou de PV de désaccord auprès de la DDTEFP, le ministre du travail convoque une commission mixte paritaire.
- Bilan effectué par la commission nationale de la négociation collective

Négociation au niveau de l'entreprise (nouvel article L. 132-27-2 du code du travail)



- Les négociations annuelles obligatoires sur les salaires visent également à **définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010**
- Établissement d'un **diagnostic** des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base du rapport annuel de situation comparée soumis au Comité d'entreprise
- **Délai** : A défaut d'initiative de l'employeur dans les 12 mois suivant la promulgation de la loi, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative
- Lors de leur dépôt, les accords collectifs sur les salaires doivent être accompagnés d'un PV d'ouverture des négociations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties.

Evaluation en 2008

- Évaluation à mi-parcours de l'application de ces nouvelles dispositions par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Au vu de ce bilan, possibilité pour le gouvernement de présenter un nouveau projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires, et applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'engagement de négociation.

**Neutralisation de l'impact du congé de maternité ou
d'adoption sur la rémunération**

Garantie d'évolution salariale (article L. 122-26 du code du travail)

- A la suite du congé de maternité ou d'adoption, la rémunération des salariés est majorée :
 - Des augmentations générales
 - De la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle pendant la durée des congés.
Si la référence à une catégorie professionnelle est impossible, le calcul se fondera sur la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.
- Cette garantie d'évolution salariale s'applique à la rémunération au sens de l'article L. 140-2 du code du travail
- Cette mesure ne s'applique qu'en l'absence d'un accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération aussi favorables
- Entrée en vigueur : lendemain de la publication de la loi (25 mars 2006)

Conciliation de l'emploi et de la parentalité

Mesures diverses

- **Droit à congés payés** (article L 223-1 du code du travail)
 - « Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payés retenue par accord collectif ou par l'employeur pour le personnel de l'entreprise ».
- **Aide financière au PME**
 - Une aide forfaitaire de l'État est accordée aux entreprises de moins de 50 salariés pour chaque personne recrutée ou mise à leur disposition pour remplacer un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption
- **Allocation de formation majorée**
 - Un accord de branche peut prévoir une majoration d'au moins 10% de l'allocation de formation due au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une formation hors temps de travail
- **DIF**
 - Pour le calcul des droits, le congé maternité, d'adoption de présence parentale et le congé parental d'éducation, sont intégralement pris en compte

Élargissement du champ des discriminations

L'état de grossesse est désormais inséré à l'article L 123-1 et L 122-45 du code du travail parmi les motifs discriminatoires interdits

Le contrat de transition professionnelle (CTP)

- Loi relative au retour à l'emploi du 23 mars 2006
- Ordonnance du 13 avril 2006 relative au contrat de transition professionnelle
- Décret du 14 avril 2006

Champ d'application

- **7 Bassins d'emploi concernés** : Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Vitré et Valenciennes
- **Entreprises concernées** = celles visées par la CRP :
 - les entreprises dont l'effectif, tous établissements confondus, est inférieur à 1000 salariés ou qui n'appartiennent pas à un groupe occupant au moins 1000 salariés.
 - Les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire quel que soit leur effectif
- **Limitation dans le temps** (dispositif expérimental)
 - Le CTP s'applique aux procédures de licenciement pour motif économique engagées entre le 15 avril 2006 et le 1er mars 2007

Procédure d'acceptation du CTP (1/2)

- **Information écrite du salarié :**
 - les salariés concernés doivent être informés individuellement et par écrit de la possibilité de conclure un CTP avec la filiale de l'AFPA
- **Date de remise des documents contre récépissé :**
 - lors de l'entretien préalable (licenciement individuel ou licenciement collectif de moins de 10 salariés sur 30 jours)
 - à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel (licenciement collectif de 10 salariés et plus sur 30 jours)
- **Contenu du document :**
 - Notice d'information
 - Modèle de CTP
 - Bulletin réponse
- **Absence de proposition :**
 - L'employeur qui ne propose pas le bénéfice d'un CTP alors qu'il rentre dans le champ d'application du dispositif est redevable à l'Assédic d'une contribution égale à 2 mois de salaires brut moyen des 12 derniers mois travaillés.