

N° 8

Septembre 2009

La lettre du


FNCIP-HT

L'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes

Le principe d'égalité professionnelle est un des principes fondamentaux du droit du travail qui s'entend de l'interdiction pour l'employeur d'opérer une différence de traitement entre deux salariés de sexe différent.

Aujourd'hui, un dispositif large et varié, fruit de textes communautaires d'une part et nationaux d'autre part, impose aux employeurs de respecter dans l'entreprise ce principe de l'égalité professionnelle entre les salariés.

La loi sanctionne sévèrement son non respect allant parfois jusqu'à des sanctions pénales. En revanche, les moyens à déployer pour assurer cette égalité doivent faire l'objet de négociation.

Après études, les organisations professionnelles patronales et les organisations syndicales ont constaté que, malgré une forte féminisation des emplois salariés de la branche (en 2007, 85 % de femmes et 15 % d'hommes), les femmes sont plus présentes dans les catégories d'employés que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres. Ces études font également apparaître un léger écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi ainsi qu'un recours prépondérant au temps partiel chez les femmes (en 2007, 46,3 % de femmes à temps partiel contre 15,6 % d'hommes selon le rapport de branche 2007).

Forts de ce constat, et soucieux de garantir pour les salariés le respect du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de donner les moyens aux employeurs d'en assurer l'efficacité, les membres de la commission paritaire ont négocié et conclu un accord en date du 28 janvier 2009 et étendu par arrêté du 27 juillet 2009 (JO 1er août 2009) présentant un certain nombre de mesures visant à :

- garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle (I),
- garantir l'égalité salariale (II),
- favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale (III).

Ces différentes mesures n'exonèrent pas l'employeur dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, d'ouvrir des négociations relatives aux salaires effectifs et de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et ce avant le 31 décembre 2010.

En outre, les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel (délégués du personnel ou comité d'entreprise) sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.





I / Garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation

1.1 LE RECRUTEMENT

Le respect de l'égalité professionnelle doit être assuré dès le recrutement. Les critères de sélection doivent être fondés sur les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle et non l'appartenance à l'un ou l'autre des sexes.

Concrètement, cela doit se traduire dans la rédaction des annonces d'offres d'emploi par l'absence de critères sexués (la rédaction varie si la dénomination au masculin et féminin existe) :

★ Exemples de rédaction d'annonces en vue d'un recrutement :

Intitulé du poste : Vendeur(se) en prêt-à-porter

Société : La mode

Description : La société La mode recherche pour l'ouverture de son magasin de Lyon un(e) Vendeur(se) en prêt-à-porter.

Vous aurez pour tâches l'accueil et le conseil auprès de la clientèle, la mise en rayon de la marchandise, les encaissements et le suivi des stocks.

Profil :

- Expérience réussie de 3 ans minimum en habillement homme ou femme.
- Dynamisme
- BEP vente exigé.

Intitulé du poste : Chef de magasin (H/F)

Société : La mode

Description : La société La mode recherche pour l'ouverture de son magasin de Lyon un chef de magasin (H/F) en prêt-à-porter.

Vous encadrerez l'équipe de vente et assurerez de manière permanente la gestion courante du magasin tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente.

Profil :

- Expérience réussie de 5 ans minimum en tant que chef de magasin

1.2 LA FORMATION

Afin d'assurer une évolution des qualifications professionnelles, la formation est un facteur fondamental dont l'accès doit être assuré sans discrimination. Cette égalité doit être respectée tant sur le plan quantitatif que qualitatif et les entreprises, dans la mesure du possible, prendront en compte les contraintes horaires ou de déplacements afin que les stages de formation soient compatibles avec la vie de famille.

Ainsi, le sexe ne devra pas être pris en compte pour déterminer l'accès à la formation, décider du report ou de l'acceptation ou même du refus d'une demande de formation.





1.3 L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans la branche professionnelle, les femmes sont plus représentées que les hommes. Cependant, elles sont moins représentées dans les catégories cadres et agents de maîtrise.

C'est pourquoi tout doit être mis en œuvre afin qu'à compétences, expériences et profils similaires, les femmes et les hommes disposent des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

Afin d'atteindre cet objectif, les entreprises devront :

- examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès ;
- veiller particulièrement à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

II / Egalité salariale

« A travail égal, salaire égal » : tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération s'entend du salaire de base, des avantages et accessoires.

2.1 QUE FAIRE EN CAS DE CONSTAT D'UN ECART DE REMUNERATION ?

En premier lieu, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart.

Si aucune raison objective ne peut justifier cet écart il convient :

- de négocier les modalités de rattrapage appropriées ;
- ou de désigner un médiateur afin de trouver une solution, le choix du médiateur faisant l'objet d'un accord entre les parties (la Commission Paritaire de la branche peut être désignée comme médiateur).

La composition paritaire de cette commission (composée pour moitié des organisations syndicales de salariés et l'autre des organisations professionnelles patronales) assure une médiation empreinte d'objectivité.

2.2 QUELLE REGULARISATION A L'ISSUE D'UN CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION ?

En premier lieu, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, les salariés doivent retrouver leur précédent emploi ou un emploi similaire.

En second lieu, il convient d'effectuer, le cas échéant, un rattrapage salarial en fonction des augmentations de rémunération décidées ou versées pendant leur absence.

A quel moment le rattrapage doit être réalisé ?

Le rattrapage s'applique à compter du retour du salarié au sein de la société.

Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.





Quelles augmentations doivent être prises en compte pour assurer le comparatif ?

Il convient notamment de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...);
- les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

Comment calculer le rattrapage à réaliser ?

Le calcul se fait sur la moyenne des augmentations de la même catégorie professionnelle. Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Il convient donc de :

- décomposer la rémunération des salariés de la catégorie professionnelle concernée, y compris la rémunération de la personne salariée de retour de congé de maternité ou d'adoption ;
- identifier les augmentations individuelles et/ou collectives appliquées à chacun des éléments de la rémunération (salaires de base et éléments variables) ;
- calculer la moyenne de ces augmentations pour chacun des éléments ;
- appliquer chaque taux moyen aux éléments correspondants de la rémunération de la personne salariée concernée.

★ Exemple :

Au sein de la société, Mme DUPONT, Mme MARTIN, Mme VERDIER, Mme SUSINI et Monsieur DURANT appartiennent à la même catégorie professionnelle. Mesdames VERDIER et SUSINI sont en congé de maternité à la date des augmentations collectives et individuelles.

- l'augmentation collective est fixée à 3 % du salaire de base ;
- la prime annuelle de poste (prime de chiffre d'affaires, par exemple) fait l'objet d'augmentations individuelles variables selon les salariés qui en bénéficient (Mme DUPONT de 1 %, Mme MARTIN de 2 % et Monsieur DURANT de 3 %) ;
- certains salariés bénéficient d'une augmentation individuelle (Monsieur DURANT de 3 % et Madame MARTIN de 1 %).

Madame VERDIER bénéficie en vertu de son contrat de travail de la prime annuelle de poste. Madame SUSINI n'en bénéficie pas.

A leur retour de congé de maternité, quelles augmentations leur appliquer ?

- Mesdames VERDIER et SUSINI doivent bénéficier de l'augmentation collective de 3 %.
- Le montant de la prime annuelle de poste versée à Madame VERDIER sera augmenté de la moyenne des augmentations individuelles appliquées à ladite prime versée aux autres salariés, soit $(1 + 2 + 3)/3 = 2 \%$.
- Mesdames VERDIER et SUSINI doivent bénéficier de la moyenne des autres augmentations individuelles, soit $(3+1)/5 = 0,8 \%$.

Qu'entend-on par « même catégorie professionnelle » ?

La classification de la branche de l'habillement est divisée en deux sous-parties : les employés et le personnel d'encadrement (agent de maîtrise et cadre). Au sein de ces deux sous-parties, les emplois sont classés par catégories allant de 1 à 8 pour les employés et de A à D pour le personnel d'encadrement.

Ce sont ces catégories qui sont visées par le texte.

Ainsi, il convient en premier lieu de se référer à la situation d'au moins deux salariés (outre la personne salariée concernée) de même catégorie pour le même emploi.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions, il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant de la même catégorie, tous emplois confondus.





Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes de même catégorie tous emplois confondus, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (employés, agents de maîtrise ou cadres).

A défaut, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La détermination des salariés relevant de la même catégorie s'effectue à la date de départ en congé de maternité ou d'adoption du salarié concerné.

III / Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

3.1 ACCUEIL DU SALARIE AU RETOUR DU CONGE

Afin de maintenir le lien professionnel entre les salariés bénéficiaires des congés de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de présence parentale, de soutien familial et de solidarité familiale, et l'entreprise, la société peut proposer de leur envoyer durant leur absence les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Le ou la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé de présence parentale, d'un congé de soutien familial ou d'un congé de solidarité familiale, les entreprises doivent également organiser un entretien individuel, si le ou la salarié(e) le demande, soit préalablement à la reprise d'activité, soit après la reprise effective.

Cet entretien a pour but de déterminer la date prévisible du retour ainsi que les conditions de reprise d'activité et les besoins en formation, notamment en cas de changement d'affectation, de techniques ou d'organisation de travail.

Le ou la salarié(e) reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à favoriser la mise en œuvre des périodes de professionnalisation en application des dispositions de l'accord collectif de branche relatif à la formation professionnelle continue du 19 mars 2005.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée, et notamment aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

À cet effet, la période de professionnalisation doit permettre à ses bénéficiaires :

- soit d'acquies un diplôme reconnu par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche professionnelle ;
- soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus prioritaires par la CPNEFP de la branche professionnelle.

A titre d'exemple, pour l'année 2009, la CPNEFP a reconnu prioritaires les actions relatives à la vente et l'accueil.





3.2 CALCUL DES DROITS DU SALAIRE DURANT LA PERIODE DE SUSPENSION

Les signataires rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur le fait qu'en application de l'article 31 de la Convention collective, les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu sont prises en compte dans la détermination des droits conventionnels liés à l'ancienneté.

3.3 PASSAGE A TEMPS COMPLET ET DEVELOPPEMENT DU TEMPS PARTIEL CHOISI

Les partenaires sociaux signataires de cet accord ont pour objectif d'inciter les sociétés à favoriser le passage à temps complet ou l'accroissement du temps de travail des salariés employés à temps partiel qui le souhaitent et le développement du temps partiel choisi.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent, pour des raisons personnelles, obtenir un emploi à temps partiel.

Quelle est la procédure applicable à cette priorité d'emploi ?

- le salarié adresse sa demande écrite à l'employeur en précisant la durée du travail souhaitée ;
- à compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salarié(e) par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

- à réception, le salarié dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.
- à réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Si la priorité d'emploi se réalise pour un emploi à durée déterminée ?

L'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L.3123-8 du code du travail, de son temps de travail. À l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salarié(e) retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.





★ Exemple :

Madame DUPONT a été embauchée en CDI en catégorie 3 à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 20 heures. Elle a informé son employeur par écrit de sa volonté d'occuper un emploi à temps complet ou comportant davantage d'heures.

Mme VERDIER embauchée en CDI en catégorie 3 pour une durée de 30 heures hebdomadaires s'absente pour congé de maternité pendant 6 mois. L'employeur propose alors à Mme DUPONT, selon la procédure décrite ci-dessus, une augmentation de sa durée du travail. Un avenant est signé au contrat de travail de Madame DUPONT indiquant que sa durée du travail est augmentée de 20 heures à 30 heures hebdomadaires pendant 6 mois. A l'issue de cette période, Mme DUPONT retrouvera son emploi d'origine pour une durée de 20 heures hebdomadaires.

Et en cas de refus de la candidature du salarié par l'employeur ?

L'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

3.4 PRISE EN COMPTE PAR L'EMPLOYEUR DES OBLIGATIONS FAMILIALES

Les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée.

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures de travail continu et ne peut comporter plus d'une interruption d'activité (coupure), laquelle ne pourra être supérieure à deux heures. Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne de même durée du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.





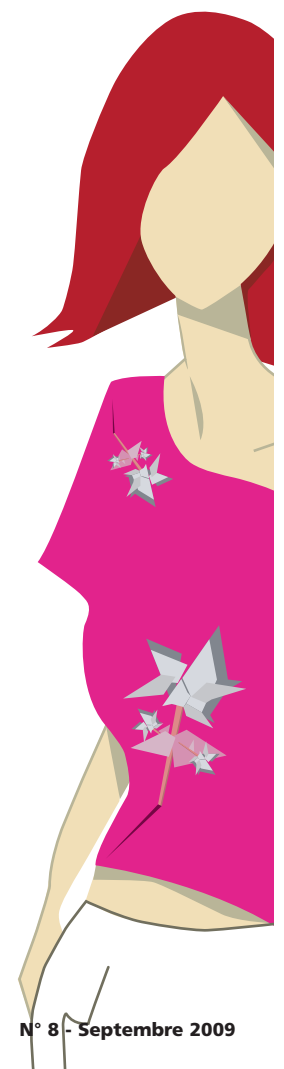
8

La lettre du  FNCIP-HT



9, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS - Tél. : 01 42 02 73 93 - Fax : 01 42 02 73 86
Site internet : www.fncip-ht.fr

N°8 diffusé à 19.000 exemplaires



N° 8 - Septembre 2009

