



L'égalité des rémunérations : les employeurs en alerte

Actualité législative publié le 29/04/2013, vu 3576 fois, Auteur : [Juritravail](#)

La journée européenne de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes "Equal pay day" vient tout juste d'être célébrée. Initiée par l'association Business and Professional Women International aux Etats-Unis dans les années 1990, elle a été reprise en France en 2009 et en 2011 dans l'Union Européenne.

En 2013 il faut à une femme 444 jours de travail pour gagner le salaire annuel d'un homme soit 79 jours de travail supplémentaires.

A l'occasion de cette célébration, Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes a dressé un bilan de l'action engagée depuis la grande conférence sociale de juillet 2012 en la matière. Il en ressort que dans ce domaine la loi est en effet très contraignante mais demeure très peu appliquée. 3 leviers avaient été identifiés afin de réduire les écarts de rémunérations entre hommes et femmes:

- 1er levier : **l'accompagnement et la sensibilisation**. Les entreprises doivent dresser un rapport de situation comparée et dresser un plan d'action. Le Gouvernement a donc créé une plate-forme en vue de faire connaître les meilleures pratiques. Dans neuf régions des programmes territoriaux d'excellence en matière d'égalité professionnelle ont été lancés pour accompagner de manière innovante les entreprises. Une campagne de sensibilisation du grand public (Campagne Léa) conduite depuis plusieurs semaines a rappelé que les écarts de rémunérations se cumulent et deviennent à terme des écarts dans la constitution des droits à retraite.
- 2e levier : **la sanction et le contrôle**. L'inspection du travail a été chargée de veiller au strict respect par les entreprises, de leurs obligations en matière d'égalité. Des consignes avaient été données mais malgré tout, des sanctions se sont rendues indispensables pour les entreprises refusant de s'engager dans le respect de cette égalité. Le but est de faire appliquer, désormais, les dispositions du travail sur l'égalité, au même titre que les autres dispositions. Il apparaît de plus que l'application de ces obligations est bénéfique pour les entreprises et qu'elle est un élément de compétitivité.
- 3e levier : **la négociation**. Une négociation nationale interprofessionnelle est en cours sur la question de l'égalité et de la qualité de vie au travail. Cette initiative est la première sur le sujet depuis 9 ans.

Ces mesures ainsi mises en place devraient pouvoir enfin faire en sorte que les dispositions sur l'égalité des rémunérations dans le Code du travail ne restent pas lettre morte.

"Info-plus" Égalité de rémunération dans l'entreprise

L'article [L1221-1](#) du Code du travail précise : " tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Rappelons que le texte des dispositions relatives à l'[égalité des rémunérations](#) entre les hommes et les femmes doit être affiché sur les lieux de travail et dans les locaux d'embauche (article [R3221-1](#) du Code du travail).

Ce défaut d'affichage de la loi et de ses textes d'application est réprimé par une sanction pénale (amende de 450 euros contravention de la 3e classe).

Cet affichage est complété par la communication obligatoire au personnel des indicateurs et objectifs de progression fixés dans l'entreprise pour assurer cette égalité (article [L2242-5-1](#) du Code du travail). L'article précité inflige une pénalité aux entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle.

Source : Site du ministère du droit des femmes, 25 avril 2013