

ÉGALITÉ SALARIALE :

MES DROITS, MES ACTIONS

--

GUIDE POUR FAIRE VALOIR VOTRE
DROIT À L'ÉGALITÉ SALARIALE

**« TOUT EMPLOYEUR ASSURE, POUR UN MÊME TRAVAIL OU POUR UN TRAVAIL DE
VALEUR ÉGALE, L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »**
ARTICLE L3221-2 DU CODE DU TRAVAIL

CE GUIDE PEUT VOUS INTÉRESSER SI VOUS ÊTES :

UN.E SALARIÉ.E, UN.E CANDIDAT.E À UN EMPLOI, À UN STAGE OU À UNE PÉRIODE DE
FORMATION EN ENTREPRISE.



ACTION FINANCÉE PAR :



L'ÉGALITÉ SALARIALE, C'EST QUOI ?



L'égalité salariale renvoie au principe d'égalité de traitement en matière de rémunération.

Ce principe s'applique non seulement entre les femmes et les hommes, mais plus largement à tous les salarié.e.s d'une même entreprise placés dans une situation comparable. Et ce, y compris les salarié.e.s appartenant à deux établissements distincts d'une même entreprise. En vertu de ce principe, l'employeur est tenu d'assurer une même rémunération aux salarié.e.s effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, d'attribuer une augmentation de salaire, une prime ou tout autre avantage.

À TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE, SALAIRE ÉGAL

Effectuer un « même travail ou un travail de valeur égale » ne suppose pas nécessairement d'occuper les mêmes fonctions. Les salarié.e.s doivent être placé.e.s dans une situation comparable au regard d'un ensemble de facteurs fixes et variables.

Exemple : Une Responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux effectue un travail de valeur égale à celui exercé par ses collègues hommes directeurs chargés de la politique commerciale et des finances, membres comme elle du Comité de direction.



ENSEMBLE DE FACTEURS PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DU SALAIRE

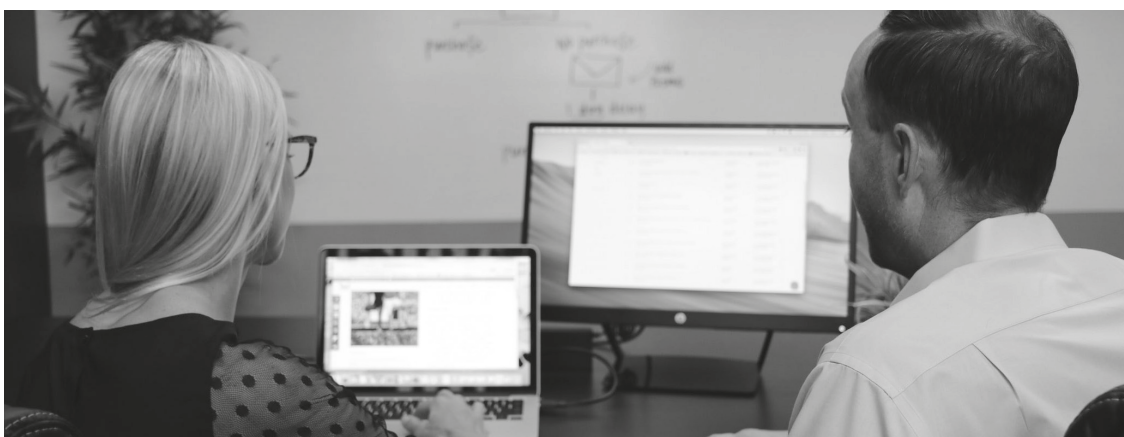
À TRAVAIL ÉGAL...

- l'ancienneté
- le coefficient*
- la classification*
- les connaissances professionnelles (ex : diplômes)
- le niveau de formation
- l'expérience

...SALAIRE ÉGAL !

La totalité de la rémunération comprend : le salaire de base, les avantages, les accessoires payés directement ou indirectement (primes, bonus) en espèces ou en nature.

N'oubliez pas que la différence de salaire aura des répercussions sur les allocations chômage et votre pension de retraite !



*Le coefficient de salaire renvoie à l'indice de rémunération d'un salarié.

*La classification qualifie tous les salariés, quel que soit leur métier, en ceci qu'elle détermine leur statut au sein de l'entreprise, mais également leur rémunération.

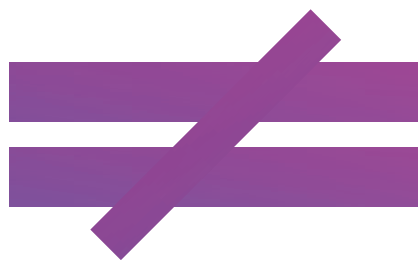


NE PAS CONFONDRE «INÉGALITÉ SALARIALE» ET «DISCRIMINATION»

La discrimination est le fait, pour l'employeur.se, de prendre une décision basée sur un motif reconnu comme discriminatoire (sexe, âge, situation de famille, grossesse, religion, activités syndicales notamment) pour justifier une différence de traitement entre les salarié.e.s.

EXEMPLE DE SITUATION DE DISCRIMINATION

« Je n'ai pas eu mon augmentation car j'ai été absente dans le cadre de mon congé maternité ». La grossesse est utilisée pour justifier l'absence d'augmentation de la rémunération de la salariée. Il s'agit de discrimination liée à la situation de grossesse.



EXEMPLE D'INÉGALITÉ SALARIALE

« Ma collègue a obtenu une augmentation et pas moi. Or, nous effectuons le même travail et j'ai de meilleurs résultats, je ne comprends pas. » : Votre collègue et vous, êtes chargés des mêmes missions, pourtant, votre rémunération est différente. Il s'agit pour vous de faire valoir votre droit à l'égalité de traitement en matière de rémunération.



LE SAVIEZ-VOUS ?



Au retour de mon congé maternité :
Mon salaire doit être majoré des augmentations générales et/ou de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, perçues pendant mon congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que la mienne.

Si tel n'est pas le cas :
J'ai le droit de demander à mon employeur un rattrapage salarial sur le fondement de l'article L.1225-26 du Code du travail.

#5Novembre16h47

D'après les chiffres 2015 d'Eurostat, à un poste égal, les femmes gagnent 15,2% de moins que les hommes (Industrie, construction et services, à l'exception des administrations publiques).

Autrement dit, à partir du 5 novembre 2019, 16h47, le collectif les Glorieuses ont fait le calcul : c'est comme si les femmes travaillaient « gratuitement » et ce, jusqu'à la fin de l'année 2019.

Les Glorieuses est une newsletter féministe lancée en octobre 2015. Toutes les semaines, cette newsletter traite de sujets comme la politique, la maternité, la culture, le sexe...

Abonnez-vous !

<https://lesglorieuses.fr/>



1/ VÉRIFIEZ VOTRE SITUATION

Avant tout, il convient de vérifier et réunir les preuves (“faisceau d’indices”) qui permettra d’apprécier la réalité de l’inégalité.

Il convient également de regarder l’accord d’entreprise et de comparer son salaire avec celui de ses collègues.



**VOUS PENSEZ ÊTRE
VICTIME D'INÉGALITÉ ?
COMMENT FAIRE ?**

EXEMPLES D'INDICES POUR ÉTABLIR UNE COMPARAISON ENTRE SA PROPRE SITUATION ET CELLE DE SES COLLÈGUES :

- Documents mis à la disposition des représentants du personnel comme la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) ou encore, le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formation des femmes et des hommes dans l’entreprise (diagnostic des écarts éventuels de rémunération)
- Refus de formation par sa hiérarchie
- Bulletins de salaires
- Tableaux comparatifs des rémunérations entre collègues
- Comptes rendus d’entretiens individuels d’évaluation
- CV, diplômes et formations



MINI QUIZ

- 1 Mon supérieur vient d'accorder une prime importante à mon collègue mais pas à moi alors que nous occupons le même poste (même intitulé) et la même classification (sur nos bulletins de paie) Malgré mes revendications pour bénéficier de cette prime, mon supérieur se borne à me dire qu'on ne fait pas pour autant le même travail.
À t-il raison de me soutenir que l'intitulé et la classification ne suffisent pas pour se comparer ?

Réponse : oui

- 2 Je viens d'être embauchée sur un poste pour remplacer un salarié.
Or, je constate qu'il était mieux payé que moi ? Puis-je me comparer avec cette personne ?

Réponse : non

- 3 En discutant avec un collègue, je me rends compte qu'il bénéficie chaque mois d'un avantage en nature qui ne figure pas sur mes bulletins de paie. Il m'explique que c'est normal puisque j'ai été embauchée avant la signature de l'accord d'entreprise qui l'a instauré.
Cet argument est-il valable pour justifier cette différence de traitement ?

Réponse : oui



VERS QUI ME TOURNER AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

- Evoquer ce thème avec mon/ma supérieur.e hiérarchique et/ou avec mon/ma DRH et/ou avec mon/ma médecin.esse du travail et le consigner par écrit
- Alerter les organisations syndicales (de l'entreprise ou de la branche)
- Et/ou alerter le.s élu.e.s (élections professionnelles)



LIBÉREZ LA PAROLE AVEC VOS COLLÈGUES



VERS QUI ME TOURNER À L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE ?

Contactez l'inspection du travail directement ou, via les représentants du personnel qui s'en chargeront.

SES MISSIONS :

- Vous conseiller
- Vous aider à établir une comparaison pertinente
- Veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Retrouvez toutes les coordonnées et les horaires détaillés des services de l'inspection du travail de la Direccte sur direccte.gouv.fr.

SES POUVOIRS :

L'inspection du travail dispose d'un pouvoir d'enquête et d'un droit d'accès aux documents de l'entreprise.

Elle peut donc se faire communiquer par l'employeur tout document, quel qu'en soit le support, ou tout élément d'information utile à la constatation de faits permettant de vérifier le respect du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération.

Ainsi, les inspecteurs du travail peuvent constater des infractions en cas de nonrespect, par l'employeur, des règles en matière d'égalité.

ATTENTION ! L'inspection du travail n'est pas compétente pour régler les litiges relatifs au contrat de travail entre un salarié et son employeur. Vous devez vous adresser au conseil des prud'hommes compétent pour votre lieu de travail.



2/ SOLLICITEZ LE CONSEIL DES PRUDHOMMES



A - CONCRÈTEMENT, QU'EST-CE QUE JE PEUX GAGNER ?

- La nullité de la clause de rémunération et sa substitution par la rémunération plus élevée
- Un rappel des salaires et congés payés sur 3 ans
- Un repositionnement à un échelon supérieur dans la grille établie par la convention collective applicable
- La nullité du licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Le cas échéant, des dommages et intérêts

B - DEVANT QUELLE JURIDICTION ?

Le Conseil de prud'hommes est compétent pour juger des litiges entre un.e salarié.e et son employeur.se durant la relation de travail ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Vous pouvez vous défendre vous-même ou désigner une personne chargée de vous assister ou de vous représenter (avocat.e ou défenseur.se syndical.e notamment).



C - QUI PEUT AGIR ? COMMENT ?

Vous, si vous estimez être victime d'une inégalité de salariale ou votre avocat si vous en avez un.

En cas d'action personnelle du/de la salarié.e, vous devez rédiger une requête auprès du Conseil de prud'hommes.

Si vous y allez seule : la requête doit détailler vos demandes (n'oubliez pas de chiffrer les montants) et doit être accompagnée de pièces justificatives que vous aurez préalablement réunies

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou dans l'entreprise. En effet le syndicat représentatif peut agir en votre nom. Il doit vous avertir préalablement en toute action en votre nom et obtenir votre accord. Vous pouvez vous y opposer dans un délai de 15 jours.



ZOOM ! L'ACTION DU GROUPE

Les syndicats représentatifs peuvent engager une action de groupe devant le Tribunal de grande instance lorsque plusieurs salarié.e.s sont discriminé.e.s à raison de leur sexe par le/la même employeur.se, et que cette discrimination se traduit notamment par une inégalité de rémunération.

Cette action vise à faire cesser la discrimination et, le cas échéant, à obtenir la condamnation de l'employeur.se à verser des dommages et intérêts aux discriminé.e.s.

ZOOM ! L'ACTION PÉNALE

Vous pouvez également déposer une plainte pénale auprès du Procureur de la République pour :

- Violation des dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce délit est punissable d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros.

- Violation des dispositions légales relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette contravention est punissable d'une amende de 1 500 euros, appliquée au-tant de fois qu'il y a de travailleurs/travailleuses rémunéré.e.s dans des conditions illégales.



D - LA PRESCRIPTION

Devant le Conseil de prud'hommes :

- 1 an pour les demandes portant sur la rupture du contrat de travail
- 2 ans pour les demandes portant sur l'exécution du contrat de travail
- 3 ans pour les demandes de rappel de salaires
- 5 ans pour les demandes de réparation du préjudice résultant d'une discrimination liée au sexe

Ces délais de prescription commencent à courir à compter du jour :

- où celui ou celle qui exerce cette action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit
- de la révélation de la discrimination

Les juridictions pénales :

Le délai de prescription est d'un an en matière de contravention et de six ans en matière de délit. Le délai commence à courir à compter du jour où l'infraction a été commise.



ATTENTION ! Vous ne pourrez plus soumettre vos demandes au-delà d'un certain délai.





SOYEZ AUSSI ACTEUR, ACTRICE DE VOTRE CARRIÈRE

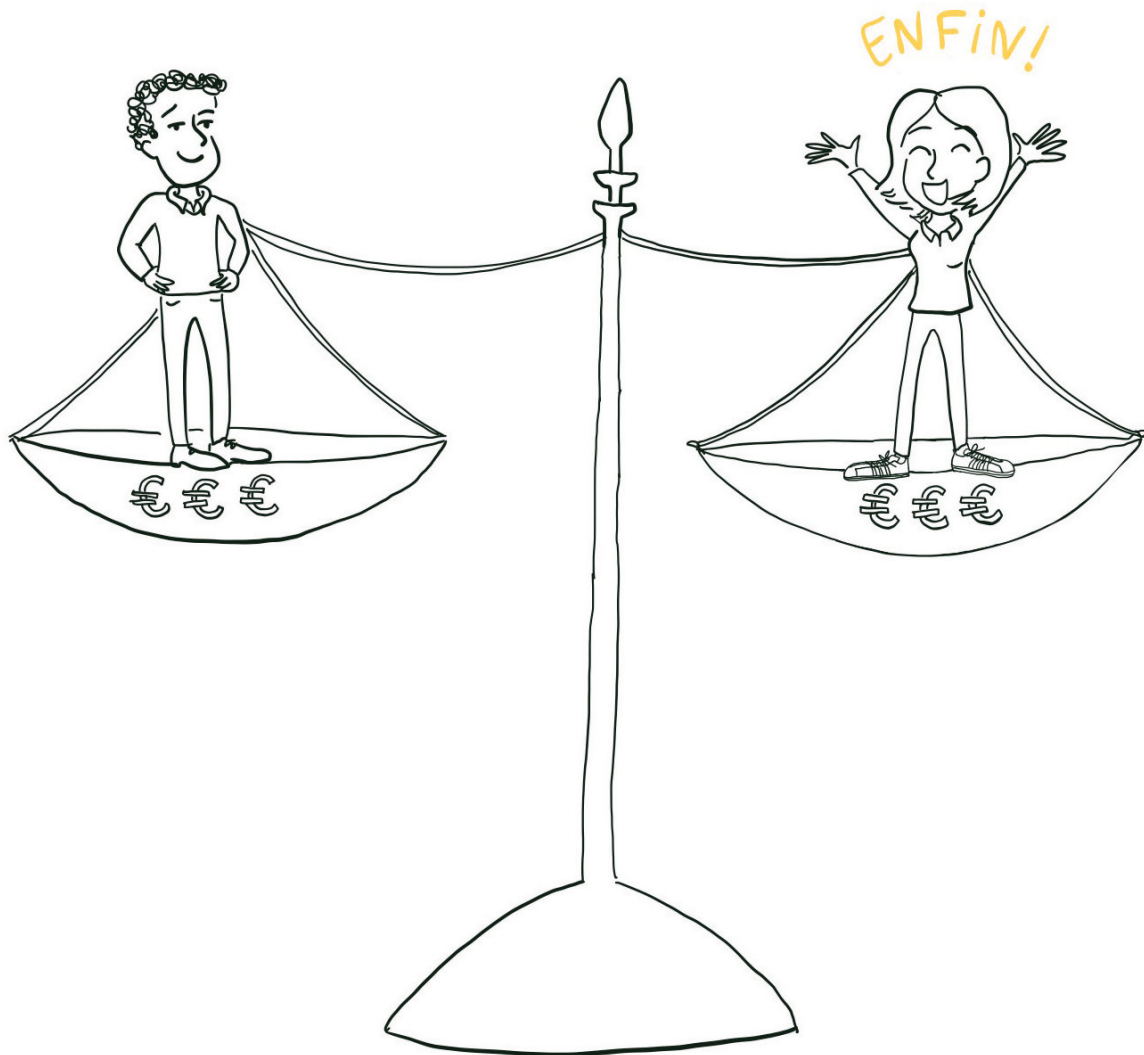
- Négociez toujours votre salaire et en parler avant d'envisager des procédures.
- Demander à bénéficier de formations au sein de l'entreprise (ex : au moment de l'entretien individuel d'évaluation) et suivre des formations certifiantes ou diplômantes (éventuellement à distance).

À quoi peuvent me servir ces formations ?

À mieux négocier mon salaire, à prétendre à une promotion (fonction de niveau supérieur) et/ou à une augmentation salariale, à m'affirmer et à mieux cibler mes objectifs de carrière, etc.



L'INÉGALITÉ SALARIALE N'EST PAS UNE FATALITÉ !



Les remerciements de la Fondation des Femmes envers les bénévoles ayant participé à la production de ce guide :

• Aux bénévoles de la Force juridique pour leur inestimable contribution :

- Maud FRAJERMAN
- Anaë PEREZ-AINCIART
- Elise FRAJERMAN
- Léonore BOCQUILLON
- Bénédicte JAULIN
- Lucie MOIRIGNOT
- Thomas HOUDUSSE
- Camille GRANPERRIN

- À Julie JEAN pour sa contribution et l'illustration du guide
- À Gaël GEORGES, Mailys VIGNOUD, Gabriella LÉ, Sarah TARABAY et Agathe CAMUS pour la coordination du projet
- À Lalie MARCOT et Héloïse LACHAMBRE pour la mise en page
- À Anne-Cécile MAILFERT pour son soutien



**FONDATION
DES FEMMES**



FONDATION DES FEMMES

Ce guide a pour vocation de vous informer de vos droits.

Vous êtes victime d'inégalités salariales ?

Prenez contact avec un IRP ou délégué syndical

Prenez contact avec un avocat en droit social

Prenez contact avec l'inspection du travail

Vous avez aimé ce guide ?

Soutenez la Fondation des Femmes, faites un don.

bonjour@fondationdesfemmes.org

www.fondationdesfemmes.org
