

Paris,
le vendredi 21 avril 2006

Émetteur : Direction des Relations Sociales

Signataires :

Mesdames et Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité
sociale

Mesdames et Messieurs les Médecins-conseils régionaux

Objet : égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été publiée au Journal Officiel du 24 mars 2006.

Le texte, ayant pour finalité l'augmentation du taux d'activité des femmes, vise notamment la diminution des écarts de rémunération entre les sexes, l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle et la neutralisation des conséquences du congé maternité.

Par ailleurs, la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux apporte des modifications à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi et du contrat d'avenir

(cf. lettres-circulaires des 11 février et 8 avril 2005).

Vous trouverez, ci-joint, deux notes techniques précisant les modifications apportées par ces lois.

Note technique sur la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

I La suppression des écarts de rémunération

1° Un thème de négociation collective

Les partenaires sociaux doivent contribuer à la suppression de ces écarts, sous le contrôle du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui établira, à partir d'outils méthodologiques dont la liste sera fixée par décret, une évaluation à mi-parcours de la mise en œuvre de ces négociations, et remettra un rapport au Parlement.

Au regard de ce bilan, le Gouvernement pourra présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires applicables aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'engagement des négociations présentées ci-dessous.

a) Au plan de la branche

L'article L132-12-3, inséré dans le code du travail, prévoit que la négociation annuelle de branche sur les salaires doit définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, un diagnostic doit être préalablement établi sur les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, sur la base du rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans le cadre de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle (article L132-12).

Le nouvel article 132-12 alinéa 5 précise que les négociations triennales sur l'égalité professionnelle doivent porter sur les conditions de travail et d'emploi « et notamment celles des salariés à temps partiel ».

b) Au plan de l'entreprise

L'article L132-27-2, introduit dans le code du travail, énonce que la négociation, au plan de l'entreprise, sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit intervenir dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs.

A l'instar de la négociation de branche, la négociation doit définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, sur la base d'un diagnostic sur les éventuelles différences de rémunération.

Une des organisations représentatives dans l'entreprise peut demander l'ouverture des négociations si la partie patronale n'a pas pris d'initiative en la matière dans l'année suivant la promulgation de la loi.

La négociation doit s'ouvrir dans les quinze jours à compter de la date de la demande.

L'article L132-27-2 prévoit que les accords conclus dans ce cadre ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignait les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations, qu'il a communiqué les informations nécessaires et répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

La négociation annuelle sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, prévue à l'article L132-27, doit notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en



particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale, l'employeur doit prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle et de mettre en œuvre des mesures permettant de les atteindre.

2° Le rattrapage de salaire à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption

II Renforcement de la protection des salariées enceintes

1° La sanction de la discrimination

La loi complète l'article L122-45 du code du travail et précise que :

- aucune personne ne peut faire l'objet de discrimination en raison de sa grossesse ;
- la notion de discrimination est étendue aux mesures d'intéressement.

Dès lors, au regard des règles mises en œuvre dans l'institution, il convient de noter que les absences pour examen médical obligatoire lié à la maternité (article L122-25-3 du code du travail), la suspension du contrat de travail de la femme enceinte ou venant d'accoucher travaillant de nuit ou occupant un poste de travail l'exposant à des risques particuliers (articles L122-25-1 et L122-25-2 du code du travail) ainsi que le crédit 35 heures des femmes enceintes doivent être assimilés à du temps de présence pour le calcul de l'intéressement.

L'article L123-1, également complété par la loi, interdit de prendre en considération l'état de grossesse en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

La discrimination entre personnes en raison de leur grossesse est pénalement sanctionnée par l'article 225-1 du code pénal.

2° Le congé maternité

- La loi du 11 février 2005 avait modifié la durée du congé maternité lors de l'hospitalisation d'un enfant prématuré (cf lettre-circulaire du 8 avril 2005). La loi du 23 mars 2006 modifie à son tour l'article L122-26 du code du travail. Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé prénatal, afin de permettre à la salariée de participer, chaque fois que possible, aux soins dispensés à son enfant et de bénéficier d'actions d'éducation à la santé préparant le retour à domicile.

Cette disposition s'applique aux accouchements survenus à compter du 1er janvier 2006.

- Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de congés payés retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Dès lors, même si les salariés reprennent leurs fonctions après le 30 avril ou la date en vigueur dans l'organisme, les congés annuels ne peuvent être perdus.

- Un nouvel article L122-25-2-1 est inséré dans le code du travail : il instaure une aide forfaitaire de l'Etat versées aux entreprises de moins de 50 salariés qui procèdent au remplacement d'un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption.

L'entrée en vigueur de cette disposition est subordonnée à la publication d'un décret d'application fixant notamment le montant de l'aide forfaitaire.

III L'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle

La loi prévoit diverses mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

- Ainsi, le rapport annuel présenté par l'employeur au comité d'entreprise, aux termes de l'article L432-3-1, sur la situation comparée d'emploi des femmes et des hommes doit permettre d'apprécier la situation en matière « d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ».

Ce dernier point devra également être abordé par les accords visant à mettre en place, avec l'aide de l'Etat, un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (article L322-7 du code du travail).

- Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure et remplaçant des salariés en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation sont exclus du calcul de l'effectif (article L620-10 du code du travail complété).

- Les accords de branche peuvent prévoir une majoration d'au moins 10% de l'allocation de formation aux salariés qui engagent des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une formation hors du temps de travail (article L932-1 du code du travail complété).

- Les absences du salarié pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits au droit individuel à la formation.

- Les dispositions, plus favorables, contenues dans la lettre-circulaire du 5 septembre 2005, demeurent valables.

Note technique sur la loi du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux

I Le contrat d'accompagnement dans l'emploi

L'article L322-4-7 du code du travail complété, prévoit désormais que la durée minimale du contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être ramenée à 3 mois (au lieu de 6 mois) pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine.

II Le contrat d'avenir

Les personnes bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation aux adultes handicapés, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé n'ont plus à justifier d'une condition d'ancienneté dans le droit à leur allocation, pour pouvoir être embauchés sous contrat d'avenir (article L322-4-10 du code du travail).

La durée minimale du contrat d'avenir peut être ramenée par le préfet à 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe Renard

Directeur

