



PRÉFECTURE DES ALPES-MARITIMES



Actualités juridiques : L'égalité professionnelle au sein de l'entreprise

Modalités de mise en œuvre de la loi relative à l'égalité salariale

La circulaire SDFE/DGEFP/DGT du 19 avril 2007, (JO 17 mai 2007) détaille les aides financières accordées par l'État pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes :

Principales dispositions :

- L'obligation annuelle de négocier sur la **suppression des écarts de rémunération** entre les hommes et les femmes sur la base du rapport de situation comparée. Cette négociation est engagée dans l'entreprise dans l'objectif de réduire progressivement en vue de supprimer les écarts de rémunération **d'ici à fin 2010** ;

- Une **aide forfaitaire** (400 € pour 2007) est attribuée aux entreprises de moins de 50 salariés (y compris les particuliers employeurs), pour le **remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption**. La circulaire rappelle que le salarié en congé de maternité ou d'adoption doit être effectivement remplacé par un salarié recruté à l'extérieur de l'entreprise. Par ailleurs, elle précise que la condition d'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement concerné, l'appartenance de l'entreprise à un groupe n'étant pas un critère d'exclusion. Sont concernés tous les salariés en congé de maternité ou d'adoption, quels que soient la catégorie professionnelle et le type de contrat de travail ;

- Le **crédit d'impôt famille** permet aux entreprises de bénéficier d'un crédit d'impôt sur les sociétés de 25 % des sommes engagées (dans la limite d'un plafond de 500 000 € par an et par entreprise) pour la formation des salariés recrutés à la suite d'une démission ou d'un licenciement pendant un congé parental d'éducation.

Les types de dépenses ouvrant droit à ce crédit d'impôt sont :

- la rémunération des salariés en congé parental d'éducation, de paternité, de maternité ou bénéficiant d'un congé pour enfant malade (y compris les cotisations Agirc-Arcco prises en charge par l'employeur au bénéfice des salariés en congé parental d'éducation) ;
- l'indemnisation des salariés ayant dû engager des frais de garde exceptionnels à la suite d'un imprévu professionnel survenu en dehors des horaires habituels de travail ;
- les dépenses engagées au titre du Chèque Emploi Service Universel (CESU) ;
- les dépenses de formation des salariés en congé parental d'éducation ;
- les dépenses de formation en faveur de salariés ayant démissionné de leur précédente entreprise ou ayant été licenciés pendant un congé parental. La formation doit débuter dans les 3 premiers mois de l'embauche et dans les 6 mois suivant le terme du congé.

- **Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité :**

Les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette même période par les salariés



PRÉFECTURE DES ALPES-MARITIMES



relevant de la même catégorie professionnelle (les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, à la date de départ en congé de maternité ou d'adoption).

La circulaire précise que le périmètre retenu pour la mise en oeuvre de cette obligation est l'entreprise, et non le groupe, l'UES (unité économique et sociale) ou l'établissement.

Par ailleurs, sont exclues de la base de calcul :

- les mesures de participation, d'intéressement, de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ;
- les augmentations liées à une promotion avec changement de catégorie professionnelle;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche, etc.) ;
- les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, etc.).

La circulaire rappelle aussi l'existence d'**autres aides de l'Etat** qui encouragent les actions en faveur de l'égalité hommes femmes dans les entreprises :

- le **contrat pour l'égalité professionnelle** : actions exemplaires ayant un impact positif sur le recrutement, la formation, l'organisation et les conditions de travail dans les **entreprises de moins de 300 salariés**. L'aide financière accordée par l'Etat s'élève à :
 - 50 % des investissements en matériel ou des coûts d'aménagement de locaux ;
 - 30 % des rémunérations des salariés bénéficiaires d'actions de formation ;
 - 50 % des autres coûts.
- le **contrat pour la mixité des emplois** : actions exemplaires ayant un impact positif sur l'accès des femmes à des métiers et qualifications très minoritairement occupés par des femmes (ou inversement aux hommes d'occuper des emplois traditionnellement féminins) dans les **entreprises de moins de 600 salariés**. L'aide financière accordée par l'Etat s'élève à :
 - 50 % des coûts pédagogiques de formation ;
 - 50 % des autres coûts liés à l'insertion professionnelle tels l'aménagement des postes de travail ;
 - 30 % des rémunérations des salariés bénéficiaires d'actions de formation.

Cette fiche d'informations juridiques a été élaborée par le GIP FIPAN en charge d'une mission d'accompagnement des entreprises de 50 à 250 salariés à la mise en oeuvre de l'égalité professionnelle.

Cet **accompagnement est gratuit** pour les entreprises, il consiste à :

- Informer sur le cadre réglementaire de l'égalité hommes femmes
- Mettre à disposition des entreprises un outil pour réaliser le « rapport de situation comparée »
- Participer à l'analyse des indicateurs RH
- Préconiser des actions concrètes en faveur de la mixité et de l'égalité.

Contact : Christine MORIN, Ingénierie RH, Tel : 04 93 53 82 28, e-mail : christine.morin@ac-nice.fr