

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes Ce que nous disent les entreprises du SBF 120



Mars 2013

Préambule

Au 1^{er} janvier 2012, le dernier volet de la réglementation en matière d'égalité professionnelle applicable aux entreprises de plus de 50 salariés rendait obligatoire, à défaut d'accord d'entreprise, l'établissement d'un plan d'actions «*fondé sur des critères, clairs, précis et opérationnels*» et sa publication sur leur site internet d'une synthèse comportant des indicateurs chiffrés. Cette étude vise à en faire un état des lieux s'agissant des groupes du SBF 120.

Initiée au cours du dernier trimestre 2012, le périmètre de recherche a d'abord été naturellement celui des sites internet, en tant que vecteur légal de la nouvelle obligation de publication. Il a ensuite rapidement été étendu aux rapports de développement durable et aux rapports annuels, apparemment nettement privilégiés même si la version disponible à la date de l'étude était celle du 31 décembre 2011, alors que même que la nouvelle législation n'était pas encore applicable.

Ainsi, l'étude révèle déjà que les groupes évoquaient ce sujet quand bien même ils n'étaient soumis aucune obligation. Le constat se veut donc résolument positif et encourageant, même si la marche a été longue et que la vigilance reste de mise, d'autant que le risque aujourd'hui est tout autant d'image que financier, de rétention et d'attractivité des meilleurs talents. La démarche est également pédagogique avec l'identification, le cas échéant, des points sur lesquels un effort particulier reste à faire, quelques idées de bonnes pratiques, et une présentation de synthèse des différentes réglementations applicables. Ces dernières relèvent du code du travail, du code pénal et du code de commerce dans les cadre des nouvelles obligations RSE.

Les analyses réalisées distinguent les groupes du CAC40 des autres sociétés de l'indice SBF120 afin de mettre en exergue d'éventuelles tendances différenciées. Aucun travail n'a toutefois été mené sur la corroboration des informations communiquées qui ont été prises comme telles, l'étude portant sur la nature de la communication et non les actions réellement menées.

Depuis la loi Copé Zimmerman du 28 janvier 2011, la politique d'égalité professionnelle et salariale fait annuellement l'objet d'une délibération du conseil d'administration ou de surveillance (article 8).

Cette publication qui fait suite à deux études réalisées l'année dernière, au niveau du CAC 40 et au plan international sur les femmes dans les conseils d'administration porte l'ambition, au service de la performance et de la modernité, d'un échange entre administrateurs riche et documenté sur ce sujet stratégique.



La longue marche de l'égalité professionnelle

60 ans après la ratification par la France de la Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, les efforts conjugués des institutions internationales, de l'Union Européenne, des partenaires sociaux et des pouvoirs publics ont permis de faire émerger en France une législation en matière d'égalité professionnelle très complète.

1^{er} janvier 2012

Entrée en vigueur de l'article 99 de la loi du 09 décembre 2010 portant réforme des retraites

Loi Coppé-Zimmermann

2011

Réforme des retraites (art.99)

2010

Loi sur l'égalité salariale

2006

Loi Genisson

2001

Loi Roudy

1983

Nations-Unis

1979

1972

OIT

1951

Dans les SA, obligation de délibération annuelle du conseil d'administration et de surveillance sur la politique d'égalité professionnelle et salariale

Principe d'un plan d'action « fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels », sous réserve d'une pénalité financière (D des 7.07.2011 et 18.12.2012) et publicité sur les sites internet via une synthèse comportant des indicateurs chiffrés

Confirmation de l'accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité salariale de 2004 – Principe de la suppression des écarts pour le 31.12.2010

Principe de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches professionnelles

Transposition de la Directive 76/207 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le champ professionnel, mise en place du rapport de situation comparée (7 domaines)

Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination contre les femmes (ratifiée en 1983)

Inscription dans le Code du Travail du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, pénalement sanctionné

Convention n°100 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : « à travail égal, salaire égal »

A la veille de l'application de nouveau dispositif, au 31 décembre 2011



100% des entreprises du CAC 40, 96 % des entreprises du SBF 120

évoquent d'une manière ou d'une autre l'égalité professionnelle Hommes/Femmes de manière volontaire, et ce, très majoritairement dans leurs supports classiques d'information financière, dans le cadre d'une communication généralement placée sous le thème de la diversité et sur la base d'indicateurs chiffrés simples, soumis, pour un quart d'entre elles, à une assurance modérée de la part de leur commissaires aux comptes, en anticipation du dispositif de Grenelle 2,



En revanche, le niveau de détail et la précision des informations communiquées sont encore assez loin de ce que prévoit le nouveau cadre légal, applicable au 1er janvier 2012, renforcé en décembre 2012, même si des efforts sont faits pour communiquer sur les plans mis en place en interne. Au 31 octobre 2012, très peu utilisent leur site internet, en l'absence d'accord négocié, et aucune selon le dispositif prévu par les textes de publication d'une synthèse de leur plan d'action

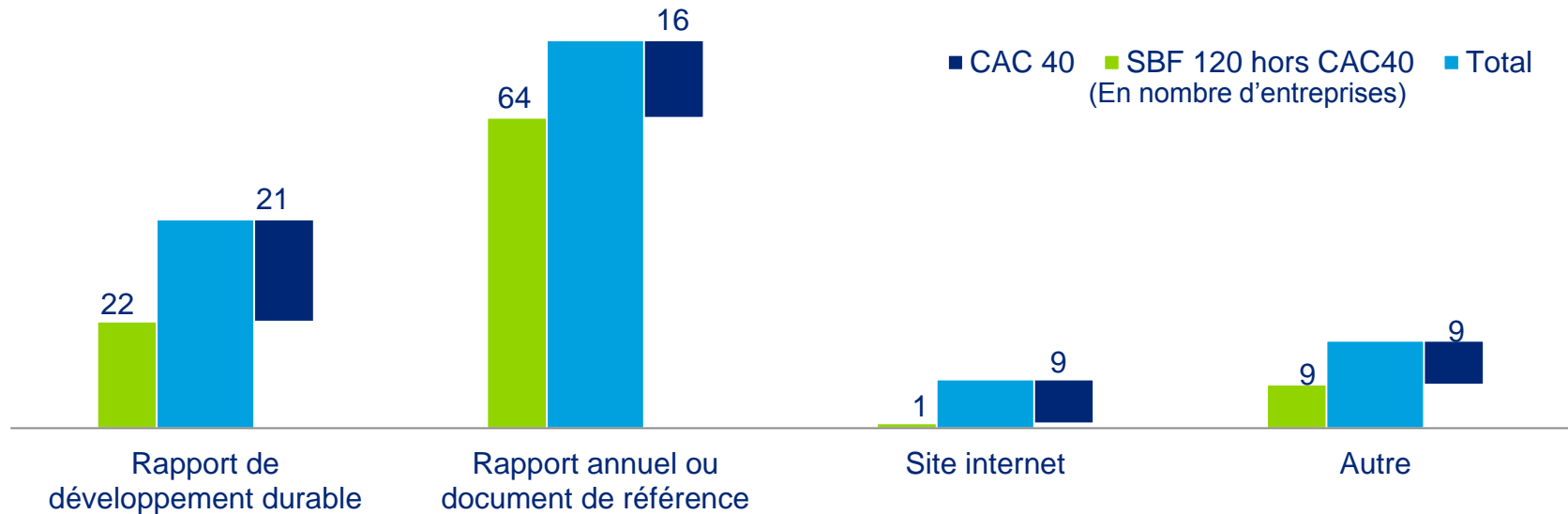
Sur le fond, 5 des 8 domaines d'action concentrent l'essentiel des actions, la promotion des femmes et le recrutement étant les axes les plus représentés, 30 % du SBF 120 mentionnant la rémunération. 27 entreprises communiquent sur la mise en place d'un budget pour réduire les écarts et disent mener régulièrement des études sur les salaires des hommes et des femmes. Par ailleurs, une dynamique semble s'engager, depuis 2010, sur les accords d'entreprise.

1. Egalité professionnelle

Panorama des pratiques de communication sur les plans mis en place en interne

Origines des informations communiquées : les supports classiques de l'information financière plébiscités

Au 31 décembre 2011, les entreprises du SBF 120 privilégient majoritairement le rapport de développement durable (CAC 40) et le rapport annuel (SBF120 hors CAC40) comme supports de communication sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes

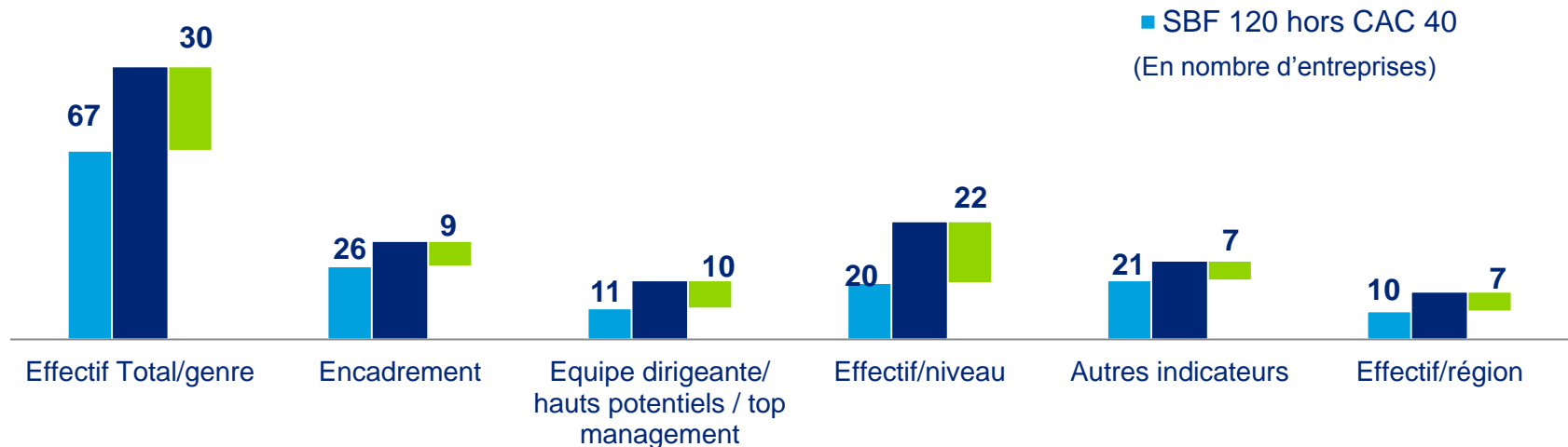


- Une majorité des entreprises du CAC40 diffusent des éléments de leur politique d'égalité entre les hommes et les femmes dans leur rapport de développement durable, les entreprises du SBF 120 hors CAC 40 utilisant plutôt leur rapport annuel ou leur document de référence.
- Quelques groupes utilisent d'autres vecteurs, les plus notables étant le bilan social ou équivalent dans les très rares cas où il est publié.
- 5 groupes ne donnent aucune information, y compris celle de la répartition entre les hommes et les femmes de leur effectif.
- Au 31 octobre 2012, très peu utilisent leur site internet pour communiquer sur le sujet de l'égalité professionnelle et aucune ne publie une synthèse de son plan d'action telle que prévue par les textes tel que rappelé dans la quatrième partie de cette étude.

Des données chiffrées simples largement partagées..

Au 31 décembre 2011, **80% des entreprises** composant l'indice SBF 120 **publient la répartition de leur effectif par genre**, la majorité communiquant, par ailleurs, sous une segmentation essentiellement hiérarchique et presque une sur quatre sur un autre élément. **77%** entreprises communiquent sur deux, voire trois indicateurs

Nature de la communication sur les effectifs

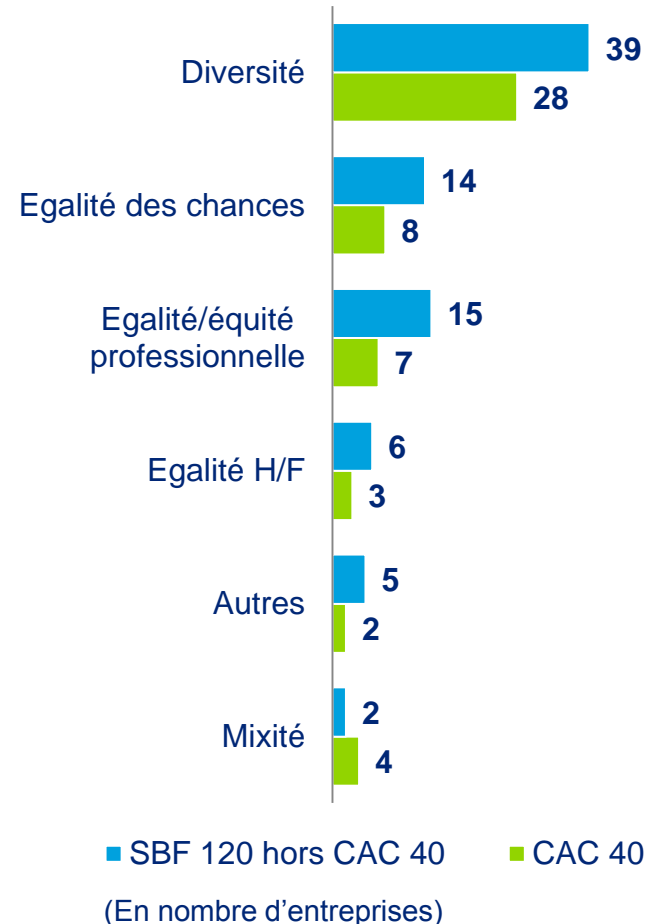


- 80 % des entreprises publient leur effectif par genre sur une base volontaire puisqu'aucune obligation n'impose une communication sur cet indicateur.
- La majorité des entreprises étudiées utilise, par ailleurs, le niveau hiérarchique réparti sous différentes segmentations: par niveau, par encadrement, par équipe dirigeantes/hauts potentiels/top management sans pour autant en donner de définition précise. Aucune référence n'est faite à la capacité décisionnelle du nouveau texte ((article D 2323 12-1)
- Presque une entreprise sur quatre ajoute un autre élément comme la répartition par âge, par type de contrat, les salaires moyens. Deux tiers (77%) communiquent sur 2 voire 3 indicateurs.
- Aucune ne fait référence encore à celui prévu par le nouveau texte (article D 2323 12-1) relatif à la durée moyenne entre deux promotions.

Homogénéité de la sémantique utilisée

La communication sur l'égalité professionnelle des entreprises du SBF 120 est majoritairement placée sous la signe de la « Diversité ». Un petit nombre seulement ont une rubrique titrée «Egalité Hommes/Femmes »

- 55% des entreprises du SBF120 regroupent les actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans un chapitre « **Diversité** ». Elles placent ainsi ce thème à côté des politiques en faveur des personnes handicapées, des seniors et de la non-discrimination.
- Seules 9% des entreprises du SBF 120 ont une rubrique titrée « Egalité Hommes/Femmes ». Sans lui conférer cette place, l'expression est néanmoins également utilisée par les entreprises se référant à la diversité.
- **20%** des entreprises n'ont créé aucun paragraphe dédié à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- 5 n'en parlent pas du tout.



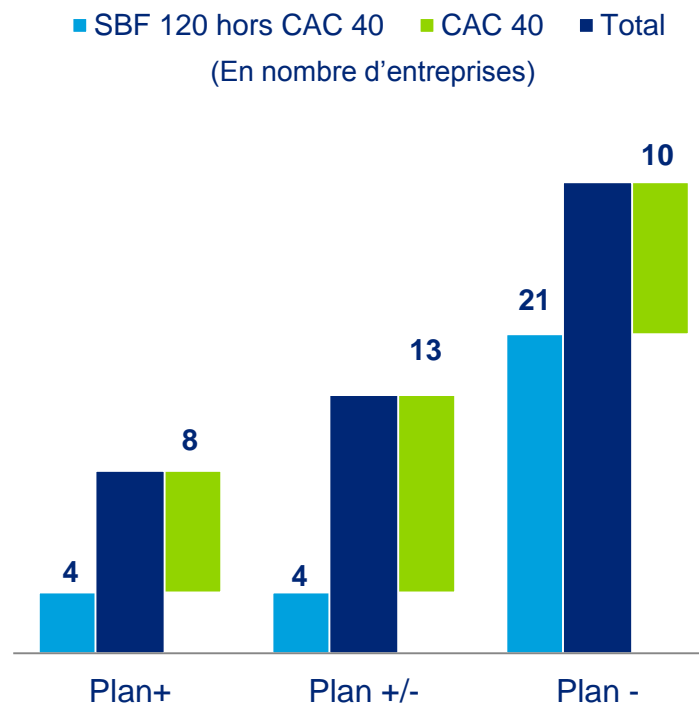
Des niveaux de communication assez divers, plutôt généraux

La majorité des entreprises du SBF 120 affiche une volonté certaine de communiquer sur les plans mis en place en interne, toutefois seul un petit nombre, majoritairement du CAC 40, fait état d'un plan avec un niveau de précision dans l'esprit de la législation applicable au 01.01.2012 vis-à-vis de laquelle la marge de progression reste importante.

A l'aune du dispositif d'un plan d'actions « fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, déterminant des objectifs de progression pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et leur coûts, à partir des objectifs fixés, et les mesures prises au cours de l'année écoulée » prévu par les articles L 2323-47 et L 2323-57 du Code du Travail dans leur version applicable au 1^{er} janvier 2012, identique pour les entreprises de 50 à plus de 300 salariés, et donc non encore applicable à la date des rapports étudiés, les plans ont été classés en fonction du niveau d'ambition exprimé :

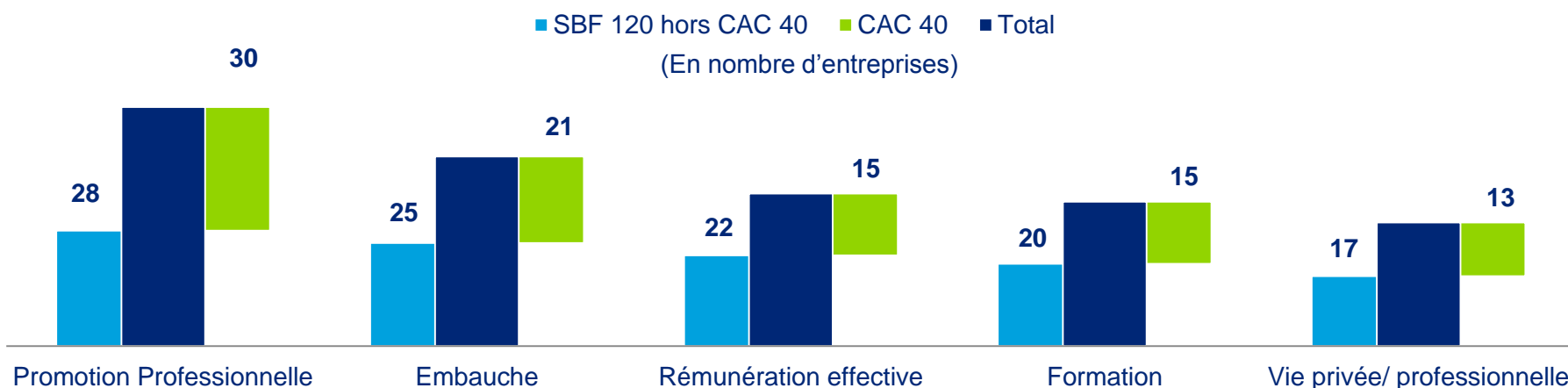
1. **Plan « + »**: mesures, indicateurs et objectifs de mesure chiffrés
2. **Plan « +/- »**: mesures avec des objectifs chiffrés sur certains critères,
3. **Plan « - »**: mesures sans objectifs chiffrés ou indication de simple mise en œuvre des accords signés en 2011 ou d'actions prévues en 2012.

Les frontières néanmoins sont poreuses tant les données communiquées sont hétérogènes. La transparence sur les moyens de mesures a néanmoins été considérée comme déterminante. Certaines entreprises engageant apparemment de vastes actions sans pour autant en communiquer la teneur (mesures, objectifs et indicateurs chiffrés) ont sur cette base été placées dans la catégorie Plan+/- ou Plan -.



5 des 8 domaines d'action prévus concentrent l'essentiel des mesures prises

La promotion des femmes et le recrutement sont les axes les plus représentés dans les plans d'actions sur lesquels communiquent les entreprises. 30% du SBF 120 y ont intégré la rémunération avant que le sujet ne soit rendu obligatoire par le décret du 18 décembre 2012¹.



- La promotion des femmes apparaît comme l'axe privilégié d'actions, notamment dans le CAC 40, le recrutement arrivant juste après, devant les questions de rémunération effective, de formation et enfin d'articulation vie privée/vie professionnelle. La **qualification** et la **classification** ne sont quant à elles jamais citées. Un seul groupe mentionne une réflexion sur les **conditions de travail** sous l'angle de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Les plans se concentrent en moyenne sur trois axes, finalement en anticipation des textes applicables au 1^{er} janvier 2012.
- Par ailleurs, la mise en place de réseaux féminins, le parrainage d'associations ou le partenariat avec elles, restent également des actions souvent citées tout comme le mentorat, les journées de sensibilisation, l'organisation de tables rondes sur les thèmes de la diversité et de l'égalité professionnelle

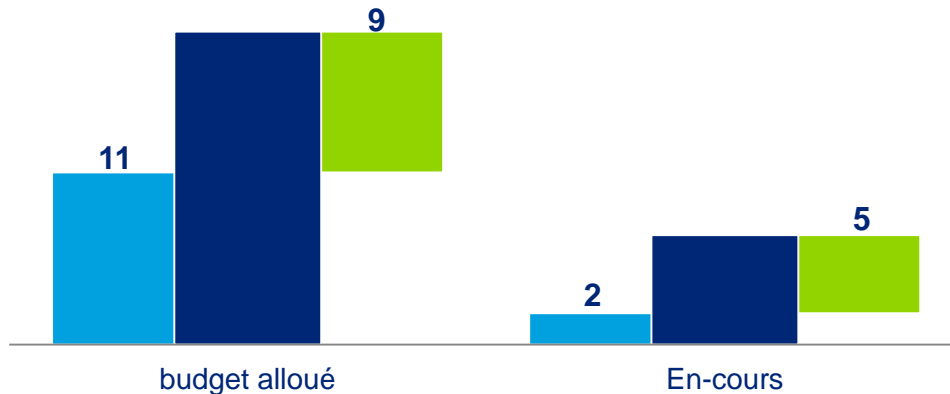
1. Voir partie 4 page 17

Focus sur les actions en matière de rémunération, domaine d'action rendu obligatoire par le décret du 18 décembre 2012

Allocation d'un budget pour réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes

■ SBF 120 hors CAC 40 ■ CAC 40 ■ Total

(En nombre d'entreprises)



Dès 2011:

- **27 entreprises communiquent sur la mise en place d'un budget pour réduire les écarts et disent mener régulièrement des études sur les salaires des hommes et des femmes.**
- *7 entreprises indiquent avoir commencé à étudier les écarts salariaux, et afin de les résorber avoir créé un budget alloué ou modifier sensiblement les conditions de rémunération (Ex: accès à l'augmentation de salaire pendant le congé maternité)*
- *2 entreprises précisent le nombre exact de femmes ayant bénéficié d'un réajustement (plus de 300 dans un cas et plus de 1200 dans l'autre).*

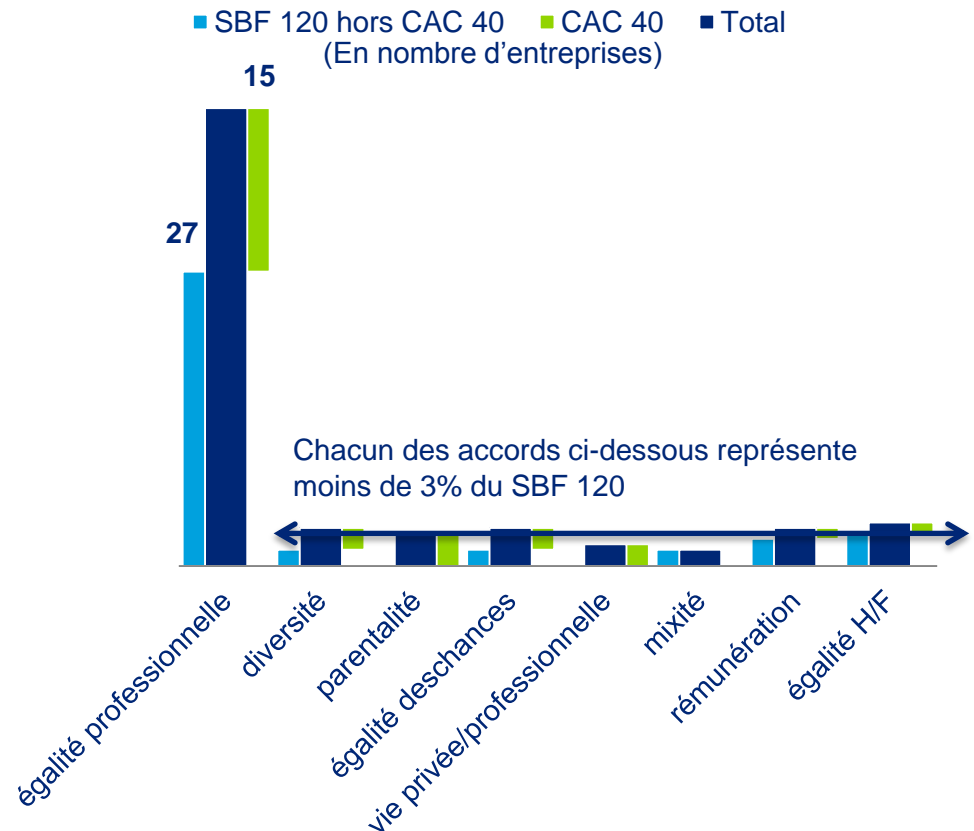
- 4 entreprises mentionnent la signature d'un accord ayant un volet sur l'égalité des rémunérations, à niveau de responsabilité égal, entre les hommes et les femmes.
- D'autres entreprises évoquent un accord plus général, intégrant un volet « rémunération » sans qu'il soit possible d'en dire davantage en l'absence de détail sur leur contenu.
- Parmi les 27 entreprises ici présentées, 59% font partie des 37 entreprises présentées dans le graphique précédent comme ayant défini la rémunération comme domaine d'action. Les 41% restant mènent apparemment cette recherche d'harmonisation salariale entre les hommes et les femmes sans la citer au titre de leur plan d'action.

Accords d'entreprises : une dynamique apparemment s'engage

35% des entreprises du SBF 120 indiquent avoir d'ores et déjà signé un accord sur « l'égalité professionnelle » qui correspond à la terminologie de l'article L2242-5 du code du travail relatif à la négociation annuelle obligatoire

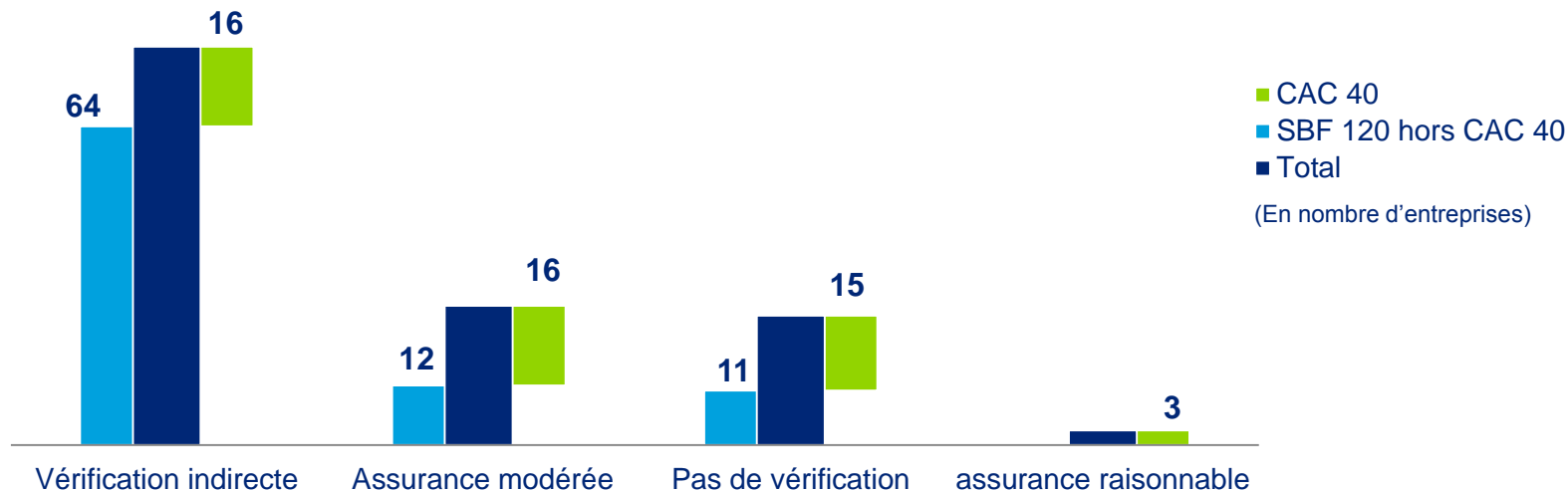
- La très grande majorité des plans se réfèrent à « l'égalité professionnelle », les autres thématiques étant assez dispersées. Les informations publiées permettent de recenser pour 55 entreprises un nombre de 73 accords conclus avec les partenaires sociaux, majoritairement (57%) en 2010 ou en 2011, 6 étant identifiés en cours de signature.
- Leur durée est généralement de 3 ans. Au plan légal, leur signature avant le 10 novembre 2010 reporte le risque de pénalité à son échéance prévu à l'article 2242-5-1.
- 10 entreprises ayant signé un accord « égalité professionnelle » sont également signataires d'au moins un des accords connexes ici présentés. 4 ont signé entre 2 et 3 autres accords connexes. Une tendance d'entreprises « multi signataires » semble se dessiner.
- En termes de communication, l'absence de précision systématique sur le périmètre couvert, qu'il soit géographique ou par entité, rend les analyses sur leurs impacts réels difficiles. On note néanmoins 32 accords de groupe, 25 concernant des filiales, 1 accord européen et 9 sans précision.

Nombre et thème des accords signés



Près de la moitié des entreprises du CAC 40 ont anticipé sur Grenelle 2

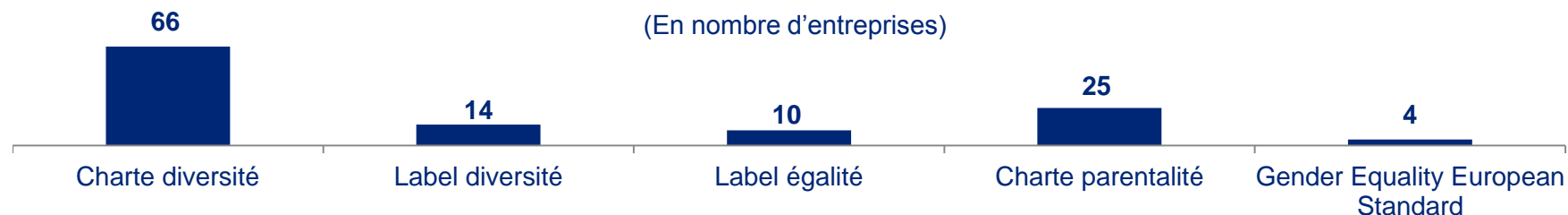
Niveau de vérification des données chiffrées publiées relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes



- Avant toute chose, et compte tenu de la lecture d'ensemble auquel procède le commissaire aux comptes sur le contenu du rapport annuel, au-delà des vérifications qu'il opère sur les états financiers sur lesquels porte sa certification, il est à noter qu'une information publiée dans le document de référence peut être considérée comme indirectement vérifiée. C'est le cas des données publiées par deux tiers des entreprises du SBF 120.
- **En revanche**, même si près de la moitié des entreprises du CAC 40 ont anticipé sur l'obligation de vérification par un tiers découlant de Grenelle 2, **la demande de certification complémentaire demeure limitée**. Un petit quart des entreprises du SBF120 soumettent leurs indicateurs au test de l'assurance modérée et 3 groupes du CAC 40 mentionnent un niveau de contrôle relevant d'une assurance raisonnable, aucun du SBF 120.
- Une proportion équivalente, 22%, n'indiquent pas faire vérifier les indicateurs de mesure d'égalité entre les hommes et les femmes.

Des entreprises enclines à la signature de chartes et labels

Chartes, labels et accords signés



68 entreprises de l'indice SBF120 ont signé au moins une charte, en majorité celle de la diversité et 19% ont adhéré au moins à un label. 4% en ont signés plusieurs. 29 groupes du CAC 40 avaient signé une charte en 2010 et 8 indiquaient avoir adhéré à un label. Les informations ont été réconciliées avec celles publiées par l'AFNOR concernant la liste des labels diversité et égalité ainsi que la liste des entreprises signataires de la Charte de la Diversité (au 17/10/2012).



La charte de la diversité a été créée en 2004, à ce jour 4 316 entreprises ont signé cette charte, dont 66 parmi celles que nous avons étudiées.



Le label Diversité a été lancé en septembre 2008. En France, 380 entreprises sont labellisées, 14 d'entre-elles rentrent dans le périmètre de la présente étude. 13 entreprises ont signé la charte de la diversité et obtenu en parallèle le label, et une entreprise a obtenu le label sans signature de charte.



Le Gender Equality European standard a été créé par l'association Arborus, et encadré par la Commission Européenne. En 2011, une cinquantaine d'entreprises ont été labellisées. 4 font partie de notre périmètre.



La charte de la parentalité date de 2008. Aujourd'hui 395 entreprises et associations ont signé la charte. Dans le cadre de notre études, nous dénombrons 10 entreprises concernées.



Le Label Egalité a été créé en septembre 2005 à l'initiative des pouvoirs publics avec les partenaires sociaux. A ce jour 51 entreprises sont labellisées en France, dont 10 entreprises concernées par notre étude (7 entreprises du CAC 40 et 3 du SBF 120).



Le Gender equality project a été lancé en janvier 2011, c'est un label mondial. Il ne concerne que 2 entreprises de notre panel.

2. Quelques bonnes pratiques

Quelques idées de bonnes pratiques...

Parrainage d'associations visant à la promotion des femmes

Groupes de travail spécifiques

Séminaires – réseaux inter-entreprises

Concours / remise de prix

Réseaux de femmes intra et/ou inter-entreprises

Mentoring

Mise en visibilité des femmes (Ex: Portrait de femmes)

Publication du bilan social

Rapport sur la diversité

Audit des sites

Cartographie et adaptation des postes

Diagnostic sur l'application des droits de l'homme

Enquête de satisfaction interne

Structure dédiée à la diversité

Commission égalité ou diversité

Garant / représentant / référent de la diversité

3. Le nouveau cadre réglementaire à partir du 18.12.2012

Egalité professionnelle - Le nouveau dispositif réglementaire à partir du 18 décembre 2012

1. Les obligations pesant sur l'employeur	Entre 50 et 300 salariés	De plus de 300 salariés
<p>Etablir des analyses chiffrées, par catégorie professionnelle, en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de condition de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (Art. R2323-9 du Code du travail) [...].</p>	<p>Transmis au comité d'entreprise (ou aux délégués du personnel) dans le cadre du rapport sur la situation économique de l'entreprise (partie sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (Art. L2323-47 du Code du travail)</p>	<p>Soumission pour avis au comité d'entreprise (ou aux délégués du personnel), par l'intermédiaire de la Commission Egalité Professionnelle, si elle existe, d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes (Art. L2323-57 du Code du travail)</p>
<p>Etablir un plan d'action fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, déterminant des objectifs de progression pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et leur coûts, à partir des objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, portant sur ... (Art. L2323-47 et L2323-57 du Code du travail)</p>	<p>3 des 8 domaines d'actions dont la rémunération (Art. R2242-2 du Code du travail)</p>	<p>4 des 8 domaines d'actions dont la rémunération Art. R2242-2 du Code du travail</p>
<p>Engager tous les ans une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle ainsi que les mesures permettant de les atteindre, s'appuyant sur le rapport de situation comparée prévu à l'article 2323-57. Et portant notamment, outre la programmation de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, 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, l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ainsi que sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. La périodicité est portée à 3 ans en cas d'accord signé (article L 2242-5 du code du travail)</p>		
<p>Informers les salariés, par voie d'affichage ou tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'entreprise, au moyen d'une synthèse de ce plan d'action comprenant au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des hommes et des femmes par rapport au salaire médian ou au salaire moyen, à la durée moyenne entre deux promotions, à l'exercice de fonction d'encadrement ou décisionnelle ainsi que les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés mentionnés à l'article R 2242.(Art. L2323-47 et L2323-57 du Code du travail)</p>		
<p>Publier de la synthèse du plan d'action sur le site internet de l'entreprise et mise à disposition de toute personne intéressée. (Art. L2323-47 et L2323-57 du Code du travail)</p>		
<p>Dépôt des accords collectif et des plans d'action (y compris ceux en cours) auprès de la Direction régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Article 6 de la loi du 26.10.2012 applicable au 1^{er} janvier 2013 précisée par le Décret du 18 décembre 2012)</p>		

Egalité professionnelles - Le nouveau dispositif réglementaire à partir du 18 décembre 2012

2. Les sanctions

En matière d'égalité professionnelle (dispositif applicable aux employeurs de droit privé, aux EPIC et aux EPA)

Depuis le 1^{er} janvier 2012, en cas d'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle au sens de l'article 2242-5 du code du travail ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57, pénalité possible à la charge de l'employeur d'au maximum 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, au vue des efforts constatés dans l'entreprise et des motifs de sa défaillance, après instruction par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, à l'issue d'une période de 6 mois courant après une première mise en demeure de l'entreprise.

En matière d'égalité de rémunération

Action possible devant le conseil de prud'hommes, la charge de la preuve incombant à **l'employeur** qui **doit prouver que sa décision** concernant la rémunération **est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination** sous réserve de **deux types de sanctions** :

- **civiles** : nullité de plein droit de toute disposition figurant dans un contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur et qui ne respecte pas le principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale, la rémunération la plus élevée remplaçant automatiquement celle qui est annulée.
- **pénales**, selon l'une ou l'autre des infractions commises :
 - peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou amende pouvant atteindre 3 750 €,
 - amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. Toutefois, le tribunal peut ajourner le prononcé de la peine si l'employeur définit, après avis des représentants du personnel, les mesures propres à rétablir l'égalité professionnelle.

En matière de discrimination

Les recours et sanctions civiles : Le conseil de prud'hommes peut être saisi par un(e) salarié(e) s'estimant victime d'une discrimination directe ou indirecte, dans le cadre de dispositions qui, comme en matière de rémunération, aménagent la charge de la preuve qui pèse sur l'employeur avec des risques de sanctions le concernant se traduisant par l'annulation de la mesure prise et des dommages-intérêts.

Les recours et sanctions pénales : Sur action de la victime (sur qui, contrairement en matière civile, pèse la charge de la preuve de l'accusation), d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations (et sans préjudice du rôle du Défenseur des droits qui a repris les missions précédemment dévolues à la Halde), le tribunal correctionnel peut prononcer des peines d'emprisonnement (jusqu'à 3 ans) et d'amende (jusqu'à 45 000 €) lorsque le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi.

Les obligations complémentaires pour les sociétés anonymes

Issues de la loi Copé Zimmerman

Délibération annuelle du conseil d'administration et de surveillance sur la politique d'égalité professionnelle et salariale de l'entreprise, à partir du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes prévus à l'article 2323-57 du code du travail ou celle mettant en œuvre un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visé à l'article L1143-1 (mesures visant à l'égalité des chances)

Issues de Grenelle 2 pour sa partie en relation avec l'égalité professionnelle

Publication dans le rapport de gestion des « actions menées et des orientations prises pour prendre en compte les conséquences sociales ... de l'activité et remplir les engagements sociétaux en faveur du développement durable » ET des informations couvrant 42 thématiques structurées dont , s'agissant de l'égalité professionnelle :

Attestation de présence

Sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé et non cotés dont le CA ou total bilan \geq 400 M € et le nombre de salariés permanents \geq 2000	Emploi	<ul style="list-style-type: none"> L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique Les embauches et les licenciements Les rémunérations et leur évolution 	A partir du 31.12.2012	Avis motivé sur la sincérité à partir du 31.12.2016
	Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> L'organisation du temps de travail L'absentéisme 		
	Relations sociales	<ul style="list-style-type: none"> Le bilan des accords collectifs 		
Autres sociétés dont les titres ne sont pas admis sur un marché réglementé dont le CA ou total bilan \geq 100 M € et le nombre de Salariés permanents \geq 500	Formation	<ul style="list-style-type: none"> Les politiques mises en œuvre en matière de formation Le nombre total d'heures de formation 	A partir du 31.12.2013	
	Egalité de traitement	<ul style="list-style-type: none"> Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes La politique de lutte contre les discriminations 		
Seuils appréciés au niveau de la société elle-même, reporting au niveau du groupe, en mauve, information à fournir pas les stés cotées	Promotion et respect des des conventions de l'OIT	<ul style="list-style-type: none"> Relative à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession 		

Précisions méthodologiques

Objet de l'étude

L'objet de cette étude est uniquement de présenter les grandes tendances en matière de communication des entreprises sur leurs actions internes dans le domaine de l'égalité professionnelle et en aucun cas de réaliser un recensement exhaustif ou une évaluation de chacune des entreprises étudiées. Ainsi, certaines pratiques peuvent ne pas avoir été identifiées. Par ailleurs, cette étude n'a pas vocation à émettre un jugement sur les situations recensées mais d'établir un panorama des initiatives mises en place dans les sociétés étudiées. Les « focus bonnes pratiques » présentés dans ce document ont pour unique but de diffuser des retours d'expérience et d'identifier des leviers d'action, mais en aucun cas de réaliser une évaluation de la qualité ou de la pertinence des démarches des entreprises citées.

Sources utilisées

Cette étude a été réalisée auprès des entreprises du CAC 40 et du SBF 120 (composition au 5 septembre 2012), uniquement à partir des documents de référence et données publiques. Deloitte n'a mené aucun travail de vérification ou d'audit des données publiées et ne peut être tenu responsable des informations émises par les entreprises et contenues dans cette étude. Les rapports annuels étudiés portent tous sur le cycle de reporting de l'exercice 2011.

Centre de Corporate Governance de Deloitte

Le Centre français de Gouvernance d'Entreprise de Deloitte s'inscrit dans le cadre des réflexions menées sur les modes de fonctionnement des organes d'administration et de surveillance des entreprises cotées et de leurs relations avec la direction et les actionnaires, dans un contexte aujourd'hui modernisé, élargi à l'ensemble des parties prenantes (salariés, clients, créanciers, grand public...) et à toutes les formes d'association à vocation économique. Sa mission est de promouvoir le dialogue et le partage de connaissance et ce, en lien avec les acteurs académiques et institutionnels.

<http://www.corpgov.deloitte.com/site/frafre/>

Contacts

Carol Lambert

Associée responsable
du Centre de Corporate Gouvernance
de Deloitte France
01 40 88 22 15
clambert@deloitte.fr

Philippe Burger

Associé responsable des services
Total Rewards & Benefits
01 40 88 24 60
phburger@deloitte.fr

Denis Lesigne

Directeur Service Total
Rewards & Benefits
01 55 61 65 82
dlesigne@deloitte.fr

Lorraine de Waziers

Senior Consultante Service
Total Rewards & Benefits
01 40 88 25 66
ldewaziers@deloitte.fr

Eric Dugelay

Associé responsable des
services en RSE
01 55 61 54 13
edugelay@deloitte.fr

Souad El Ouazzani

Senior Manager Service en RSE
Responsable RSE de Deloitte
01 40 88 83 94
jrivals@deloitte.fr

Julien Rivals

Directeur Service en RSE
01 40 88 83 94
jrivals@deloitte.fr

Veronique Child

Associé, Avocat spécialiste en
droit social
01 55 61 66 24
vchild@taj.fr



Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SA est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory, à ses clients des secteurs public ou privé, de toutes tailles et de toutes activités. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à des expertises locales pointues, afin d'accompagner ses clients dans leur développement partout où ils opèrent. Nos 193 000 professionnels sont animés par un objectif commun, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 6 800 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.