

---

## L'ESSENTIEL DU SOCIAL

*Si vous désirez plus de précisions, n'hésitez pas à contact Nicolas CAVROIS, Marie PERRET ou Elisabeth GIROUD (04.77.92.89.73)*

### NEGOCIATION SUR LES ECARTS DE REMUNERATION HOMMES/FEMMES : NOUVELLES EXIGENCES LEGALES

Lors de la NAO, la loi du 23/03/06 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose désormais de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31/12/10.

Cette négociation doit débiter avant mars 2007 ; elle est obligatoire à défaut de quoi la DDTEFP pourra refuser à l'entreprise d'enregistrer le dépôt de l'accord au motif qu'il ne justifie pas d'ouverture de négociation sur les écarts de rémunérations en application du nouveau texte.

Trois risques apparaissent alors :

- d'une part l'irrecevabilité de l'accord de salaire ;
- d'autre part le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise (art L 153.2 et L 481.2 du code du travail).
- Faire le constat d'un écart sans le corriger avant le 31/12/2010.

### LA GPEC : GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Deux décisions de justice, l'une du TGI de Nanterre du 5 septembre 2006, l'autre du TGI de Paris du 5 octobre 2006, ont suspendu les plans de sauvegarde de l'emploi au motif que l'entreprise n'avait pas ouvert de négociation triennale sur la GPEC dans le premier cas et que l'entreprise n'avait pas mis en application son accord GPEC dans le second cas.

Cette obligation sur la négociation d'un accord GPEC tous les 3 ans résulte de la loi du 18 janvier 2005 qui impose aux entreprises de plus de 300 salariés et aux groupes de dimension communautaire ayant en France au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés, un devoir de maintenir l'employabilité de leurs salariés via des mesures préventives. Aujourd'hui une vingtaine d'accords ont été déposés mais attention, en janvier 2008 les négociations devront être ouvertes pour les entreprises visées.

Ces décisions démontrent s'il en était besoin toute la rigueur nécessaire en s'engageant dans ce domaine de négociation et ce d'autant plus si l'entreprise a besoin de toute souplesse en matière de gestion d'effectif.