



Les Rencontres Liaisons sociales

Égalité de traitement, discriminations

des bouleversements inévitables pour 2010

Pourquoi ? Comment s'y préparer ?

JEUDI 25 MARS 2010 - LA MAISON DE L'AMÉRIQUE LATINE, Paris 7^{ème} - de 9H00 à 17H30

Égalité de traitement, « À travail égal, salaire égal », discriminations : ce qui a changé, pourquoi

Discrimination syndicale : une situation bien spécifique

Différence de rémunérations, individualisation : quelle marge de manœuvre pour l'employeur ?

Comment mener sa politique RH au regard de ces principes ?

Sous la présidence de :

Hervé GOSSELIN, conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation

Égalité de traitement, discriminations

des bouleversements inévitables pour 2010

Pourquoi ? Comment s'y préparer ?

JEUDI 25 MARS 2010

de 9h00 à 17h30

LA MAISON DE L'AMÉRIQUE LATINE, 217 BOULEVARD SAINT-GERMAIN, Paris 7^{ème}

Égalité de traitement, « À travail égal, salaire égal », discriminations : ce qui a changé, pourquoi

Discrimination syndicale : une situation bien spécifique

Différence de rémunérations, individualisation : quelle marge de manœuvre pour l'employeur ?

Comment mener sa politique RH au regard de ces principes ?



La journée sera animée par :

Marie-Françoise Clavel Fauquenot, rédactrice en chef des Numéros juridiques de Liaisons sociales.

ÉDITO

Les problématiques de la discrimination et de l'égalité de traitement vont-elles connaître en France un développement aussi important que dans d'autres pays notamment dans les pays anglo-saxons ? Telle est la question qui s'impose au regard de plusieurs éléments.

En matière d'égalité salariale, pour vaincre la résistance passive des entreprises... et parfois l'inertie de leurs partenaires sociaux, les négociations annuelles sur les salaires effectifs doivent définir et programmer les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'inaction n'est plus de mise.

Par ailleurs, le principe « à travail égal, salaire égal », issu de la fameuse jurisprudence Ponsolle (Cass. soc., 29 oct. 1996), s'impose de plus en plus dans le débat social. Selon la chambre sociale, une différence de traitement doit reposer sur des questions objectives. Ce principe ne prive certes pas l'employeur de son pouvoir d'individualiser les salaires, mais il l'encadre strictement : l'entreprise doit pouvoir justifier des différences de rémunération entre des salariés exécutant les mêmes tâches. Cette « objectivisation » n'est pas toujours simple en pratique dans un contexte de multiplication des statuts juridiques des salariés ou de renégociation des conventions et accords collectifs. D'autant que la Cour de cassation oblige désormais les négociateurs à respecter strictement ce principe. Ainsi, un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents « que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence (Cass. soc., 28 oct. 2009). Plus révolutionnaire encore, la cour suprême considère que la seule différence de catégorie professionnelle ne justifie pas une différence de traitement (Cass. Soc., 1^{er} juill. 2009).

En matière de discrimination, les changements de politique concernant l'emploi des seniors et la diversité des salariés posent la problématique des discriminations positives. Quelles sont les marges de manœuvre des entreprises ? Comment évaluer les mesures prises ou envisagées au regard du risque de discrimination ?

Pour comprendre ces problématiques et savoir comment y répondre en 2010, **les Rencontres Liaisons sociales vous proposent de confronter les analyses de professeurs et d'avocats en droit du travail avec les points de vue et témoignages de responsables des ressources humaines.**



PROGRAMME

8H30

Accueil des participants

9H00-10H30

Égalité de traitement, « À travail égal, salaire égal », discriminations : ce qui a changé, pourquoi

La consécration du principe d'égalité de traitement

Du principe « À travail égal, salaire égal » au principe d'égalité de traitement : quelles sont les évolutions majeures de la jurisprudence en la matière ? Dans quelle mesure le principe d'égalité de traitement s'impose-t-il aux partenaires sociaux (Cass. soc. 1.07.09) ?

Discriminations : une meilleure effectivité du droit communautaire

Que recouvrent les notions de discrimination directe, indirecte, positive ? Quel lien avec le harcèlement ? Quels sont les motifs de discriminations illicites ?

La gestion des contentieux

Quels sont les critères de différenciation admis par le juge ? Sur qui repose le régime de la preuve ? Quels sont les délais de prescription ? Quelles sanctions civiles et pénales encourues ?

10H45-12H30

Discrimination syndicale : une situation bien spécifique

Une protection particulière

Comment se caractérise une discrimination syndicale ? Quelles sont les modalités de preuve ? Quelles sont les sanctions encourues ? Quelles sont les conséquences d'un licenciement discriminatoire ? Quels sont les moyens d'actions des syndicats devant les tribunaux ?

Dans la pratique, comment prévenir le risque ?

Comment détecter et prévenir les situations discriminatoires ? Quelle place pour un accord spécifique ? Quelles mesures prévoir, notamment pour reconstituer les carrières ?

12H30-14H00

Déjeuner

14H00-15H45

Différence de rémunérations, individualisation : quelle marge de manœuvre pour l'employeur ?

Pouvoir de direction et différence de traitement : un équilibre difficile

A quelles conditions peut-on prévoir des différences de traitement (catégories professionnelles, établissements distincts) ? Quelles justifications peuvent être admises ou non par le juge ? Quelles conséquences sur les accords déjà conclus ? Quelles précautions prendre pour les négociations futures ?

L'égalité salariale hommes/femmes

Le point sur les obligations
Les risques en cas d'absence de négociation engagée

Égalité de traitement et protection sociale complémentaire

Les incidences et les enjeux sur ces régimes

16H00-17H30

Comment mener sa politique RH au regard de ces principes ?

Age, sexe, origine : vers des discriminations positives ?

Quelles sont les limites de l'interdiction de discrimination fondée sur l'un de ces critères ? Quelles sont les différences de traitement autorisées ? Quelles incidences sur les pratiques de recrutement et de gestion des carrières ? Quelle est la position prise par la Halde ?

Plan seniors : un équilibre à trouver pour respecter ses engagements

Quelles sont les obligations spécifiques de négociation ? Comment évaluer les mesures prises ou envisagées au regard du risque de discrimination ?

Plan de départs volontaires/PSE : quels sont les risques ?

Quelles mesures peuvent poser problèmes ?
Comment les éviter ?

Négociation collective : les conséquences pratiques de l'arrêt du 1^{er} juillet 2009

LES INTERVENANTS :

Paul-Henri ANTONMATTEI

professeur à la faculté de droit de Montpellier,
président de la Conférence des Doyens

Agnès CLOAREC-MERENDON

avocat, cabinet Latham & Watkins

Hervé GOSSELIN

conseiller à la chambre sociale de la Cour
de cassation

Elisabeth LAHERRE

avocate associée, cabinet Coblenz & Associés

Christophe RADE

professeur, université Montesquieu, Bordeaux IV

Nicolas de SEVIN

avocat associé, CMS Bureau Francis Lefebvre

Isabelle TARAUD

avocat du barreau de Versailles

Témoignages d'entreprises

JEUDI 25 MARS 2010

DE 9H00 À 17H30

LA MAISON DE L' AMÉRIQUE LATINE
217 BOULEVARD SAINT-GERMAIN,
PARIS 7^{ÈME}

À retourner par fax au 01 76 73 49 09 ou par courrier à :

Liaisons Sociales Formation - Case Postale 717

Wolters Kluwer France - 1, rue Eugène et Armand Peugeot - 92856 Rueil-Malmaison cedex

Pour nous contacter :

Tél : 01 76 73 30 30 - Fax : 01 76 73 49 09 - E-mail : liaisonsformation@liaisons-sociales.com

BULLETIN DE PARTICIPATION

 Oui, je souhaite m'inscrire aux Rencontres Liaisons sociales du Jeudi 25 mars 2010 sur le thème
Égalité de traitement, discriminations au prix de **810,00 €^{HT}**, soit 968,76 €^{TTC}

Les frais de participation comprennent le dossier de documentation et le déjeuner pris en commun.

FONCTION

- F1 PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL
- F2 DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES
- F3 SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
- F4 RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES
- F5 RESPONSABLE RECRUTEMENT
- F6 RESPONSABLE PAYE
- F7 RESPONSABLE RETRAITE/PRÉVOYANCE
- F8 RESPONSABLE FORMATION
- F9 RESPONSABLE DU PERSONNEL
- F10 CONSULTANT
- F11 AVOCAT
- F12 JURISTE D'ENTREPRISE
- F13 MEMBRE C.E./D.P.
- F14 AUTRE : _____

SECTEUR D'ACTIVITÉ

- A1 INDUSTRIE
- A2 AGROALIMENTAIRE
- A3 TRANSPORT/LOGISTIQUE
- A4 INFORMATIQUE/TÉLÉCOMS
- A5 BTP
- A6 BANQUE/ASSURANCE
- A7 DISTRIBUTION
- A8 COLLECTIVITÉS LOCALES/ADMINISTRATION
- A9 FÉDÉRATION/ASSOCIATION/SYNDICAT
- A10 SERVICES
- A11 CONSEIL
- A12 FORMATION
- A13 PRESSE/ÉDITION
- A14 AUTRE : _____

TAILLE SALARIALE

- T1 MOINS DE 10 SALARIÉS
- T2 DE 10 À 49 SALARIÉS
- T3 DE 50 À 99 SALARIÉS
- T4 DE 100 À 199 SALARIÉS
- T5 DE 200 À 499 SALARIÉS
- T6 DE 500 À 999 SALARIÉS
- T7 1 000 SALARIÉS ET PLUS

002564 079

Société : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

CP : _____ Ville : _____

Tél. : _____ Fax : _____ E-mail : _____

Facture à établir précisément à : _____

_____ CP : _____ Ville : _____

Fait à : _____ le : ____ / ____ / ____

Cachet et signature **obligatoires** :

À réception de votre bulletin de participation, une confirmation et un plan d'accès vous seront adressés par retour de courrier. À l'issue de la formation, une attestation de présence et une facture valant convention vous seront délivrées. Pour être prises en compte, les annulations d'inscription doivent nous être communiquées par écrit **au plus tard le 15 mars 2010**. À défaut la formation sera facturée intégralement. Conformément à la loi "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978 modifiée, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant auprès de Wolters Kluwer France SAS Direction Commerciale.

RENSEIGNEMENTS PRATIQUES

Jeudi 25 mars 2010
La Maison de l'Amérique Latine,
217 boulevard Saint-Germain, Paris 7^{ÈME}
Métro Ligne 12 :
Solférino et Rue du Bac
RER Ligne C :
Quai d'Orsay et Invalides
Parking : Rue Montalembert

INFORMATIONS ET INSCRIPTIONS

Les Rencontres Liaisons sociales
case postale 717
Wolters Kluwer France
1, rue Eugène et Armand Peugeot
92856 Rueil-Malmaison cedex
Tél. : 01 76 73 30 30 / Fax : 01 76 73 49 09
Retrouvez les conférences d'actualité Liaisons sociales sur :
www.wk-rh.fr - Rubrique : Formation