

# Les Echos

## Egalité salariale : accès étendu des syndicats aux données de l'entreprise

**Une entreprise disposant d'un système particulier de classification et de carrière se doit de transmettre aux syndicats les données permettant d'évaluer l'impact sur l'égalité professionnelle, vient de juger la Cour d'appel de Paris. Cette décision contraint l'employeur à fournir aux syndicats des indicateurs pertinents pour rechercher les discriminations systémiques.**

29 mai 2019

« A travail de valeur égale, salaire égal », dit le Code du travail.

L'employeur peut-il choisir les indicateurs qu'il adresse aux syndicats pour dresser un état des lieux lors d'une négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes ? La question est essentielle puisque de la description de la situation dépendront la nature et l'ampleur des corrections à apporter. D'où l'importance de la décision dont « Les Echos » ont eu copie, que la Cour d'appel de Paris a rendue en référé le 23 mai contre la société Ericsson, qui a deux mois pour se pourvoir en cassation.

### **Grille interne du groupe**

Sans surprise, les juges ont donné droit à la première demande du syndicat CGT de l'entreprise, appuyé par sa fédération de la métallurgie et son union des cadres : l'obligation pour l'employeur de leur transmettre la totalité des données contenues dans la base de données économiques et sociales que la réforme du Code du travail de 2017 a enrichie et qui sont énumérées dans l'article R. 2312-9. Et ce, même si le comité social et économique créé par les ordonnances n'est pas encore en place car son application ne lui est pas conditionnée.

Mais le principal enjeu de ce contentieux était ailleurs : Ericsson considérait qu'il pouvait « choisir les indicateurs les plus efficaces à la négociation » à transmettre aux syndicats. L'employeur avait en particulier refusé de transmettre les informations concernant le positionnement des femmes et des hommes dans la grille interne du groupe, pourtant indispensable pour évaluer les différences de situation et de déroulement de carrières des unes et des autres. Le groupe applique en effet un système de carrière maison, basé sur sa propre classification par métier (job-rôle) et échelon (job-stage) distincte de celle inscrite dans la convention collective.

### **Décliner par métier**

La Cour d'appel a donné tort à Ericsson, ouvrant ainsi la voie, pour la CGT, à la possibilité d'évaluer si le système en vigueur est source ou non d'inégalités salariales et de carrière, ce qu'elle était jusque-là dans l'incapacité de faire. Le syndicat souhaitait pouvoir traiter lui-même les données anonymisées, que l'accord de branche de la métallurgie de 2004 conseille aux employeurs d'envoyer aux syndicats. Ericsson a rejeté la demande au motif que ce n'était pas obligatoire, ce qu'ont confirmé les juges. Il va en revanche devoir décliner par métiers et échelon du modèle interne l'ensemble des indicateurs obligatoires sur trois ans : congés, temps de travail, embauches, départs, rémunérations (fixe et variable) moyenne, médiane, générale et par tranche d'âge, nombre moyen de promotions, durée moyenne des promotions, ancienneté moyenne, âge moyen...

Cette obligation a une portée qui dépasse le seul cas d'Ericsson, qui a un mois pour s'y conformer sous peine d'astreinte, puisqu'elle s'appliquera à toutes les entreprises disposant d'une classification propre. La décision de la cour d'appel contraint là les employeurs à fournir aux syndicats des indicateurs pertinents pour rechercher les discriminations systémiques.

Alors que l'index d'égalité créé par la loi Avenir professionnel est en train de se déployer, elle vient en outre rappeler que cet index va venir compléter et non se substituer à la batterie d'indicateurs permettant de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle lors des négociations d'entreprise qu'il ne saurait résumer.

Leïla de Comarmond

<https://www.lesechos.fr/economie-france/social/egalite-salariale-acces-etendu-des-syndicats-aux-donnees-de-lentreprise-1024903>

<http://ericsson.reference-syndicale.fr/2019/05/egalite-fh-la-cour-dappel-de-paris-donne-raison-a-la-cgt-et-oblige-ericsson-france-a-la-transparence/>

<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/egalite-professionnelle-la-justice-oblige-ericsson-france-a-la-transparence>

<http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/102560/egalite-professionnelle-le-juge-peut-etre-saisi-en-refere-en-cours-de-negociation-.html>

<https://www.actuel-ce.fr/content/negociation-sur-legalite-fh-le-juge-se-montre-ex-geant-sur-la-qualite-de-linformation-donnee>