



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME

SYNTHÈSE

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de **prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise**.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non respect de l'égalité homme-femme.

A SAVOIR

Sur son site Internet, le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, met à la disposition des entreprises des outils d'aide à la réalisation du rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise : deux modèles de RSC (entreprises de moins de 300 salariés, entreprises de 300 salariés et plus) et un guide de réalisation.

SOMMAIRE

- 1) QUELLES SONT LES RÈGLES EN MATIÈRE D'EMBAUCHE ?
- 2) QUELLES SONT LES RÈGLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ?
- 3) QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?
- 4) COMMENT SONT INFORMÉS LES SALARIÉS ET CANDIDATS À L'EMBAUCHE ?
- 5) QUELS SONT LES RECOURS ET SANCTIONS ?



1) QUELLES SONT LES RÈGLES EN MATIÈRE D'EMBAUCHE ?

Il est interdit de mentionner, dans une offre d'emploi, le sexe (ou la situation de famille) du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement. Par exception toutefois des emplois précis peuvent être interdits aux femmes en raison de leur caractère dangereux ([voir sur notre site la fiche Offre d'emploi et embauche : les droits du candidat](#)).

De même, il est interdit de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Les interdictions mentionnées ci-dessus ne sont toutefois pas applicables lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. **L'article R. 1142-1 du Code du travail fixe la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante ; cette liste est révisée périodiquement.**

2) QUELLES SONT LES RÈGLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ?

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement ... : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé (voir la fiche [« La protection contre les discriminations »](#)).

L'employeur peut instituer des mesures provisoires destinées à rééquilibrer la place des femmes dans l'entreprise, avec le soutien financier de l'Etat, au seul bénéfice des salariées, en utilisant l'un des outils mis à sa disposition : contrat pour la mixité des emplois, plan pour l'égalité professionnelle, contrat pour l'égalité professionnelle. Il peut également bénéficier d'un soutien financier de l'Etat pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce plan devant prévoir des actions favorisant l'égalité professionnelle hommes-femmes.

3) QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

UN RAPPORT ÉCRIT DOIT LEUR ÊTRE REMIS

Chaque année, le chef d'entreprise doit soumettre au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des



femmes et des hommes dans l'entreprise. L'objectif est de permettre d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces éléments font partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur.

Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Ces indicateurs sont précisés par l'article [D. 2323-12 du Code du travail](#) auquel on se reportera.

Le rapport est éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis motivé des représentants du personnel, puis il est communiqué à l'inspecteur du travail. Ce rapport doit être mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

La liste des indicateurs devant figurer dans le rapport annuel mentionné ci-dessus a été modifié par le décret du 22 août 2008 cité en référence. A titre transitoire, jusqu'au 1er janvier 2009, les rapports de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise déposés à l'inspection du travail peuvent comporter une liste d'indicateurs conforme à l'article D. 2323-12 dans sa version antérieure à ce décret.

L'OBLIGATION DE NÉGOCIER DANS L'ENTREPRISE

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs. Cette négociation porte notamment 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, et l'articulation entre la vie professionnelles et les responsabilités familiales ; s'agissant de la négociation annuelle sur les salaires effectifs et l'objectif de suppression, avant le 31 décembre 2010, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, on se reportera aux précisions figurant dans la [fiche « La négociation collective dans l'entreprise »](#) (sur notre site), ainsi que dans la circulaire du 19 avril 2007 citée en référence..

Cette négociation a lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures a été signé dans l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail (dispositions permettant en l'absence de délégué syndical et sous certaines conditions, de négocier avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés), et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.



L'OBLIGATION DE NÉGOCIER DANS LES BRANCHES

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent se réunir, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Cette négociation doit désormais également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 « relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » (JO du 24 mars 2006), la négociation doit s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative. Sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 19 avril 2007 citée en référence.

Pour pouvoir être étendues, les conventions de branche conclues au niveau national doivent obligatoirement contenir un certain nombre de dispositions portant sur des questions dont la liste est donnée par [l'article L. 2261-22 du Code du travail](#). Parmi cette liste figure, depuis la loi du 23 mars 2006 précitée, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées (disposition applicable depuis le 24 mars 2007)..

LE BILAN DES NÉGOCIATIONS

Un bilan des négociations conduites dans les branches et les entreprises afin de définir et programmer les mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 devra être établi, à mi-parcours (soit en 2008), par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 (JO du 2 déc.) définit les outils méthodologiques permettant au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle d'établir ce bilan. Celui-ci sera ainsi établi sur la base :

- du bilan des accords signés en application des articles L. 2241-9 (négociation de branche) et L. 2242-7 (négociation d'entreprise) du code du travail établi, pour les branches professionnelles, sur la base des informations collectées par la direction générale du travail (DGT) et, pour les entreprises, sur la base des informations collectées par la DARES. Ce bilan sera réalisé avec l'appui du service des droits des femmes et de l'égalité ;
- du tableau de bord réalisé sur la base des informations dont disposent les entreprises comprenant des indicateurs (dont la liste est donnée par le décret du 29 novembre 2006 précité) déclinés par sexe, par catégorie professionnelle et par catégorie d'emploi au sens des classifications professionnelles en distinguant les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de stage.

Au vu du bilan effectué par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Gouvernement pourra présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires, et applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'engagement des négociations prévues à l'article L. 2242-7 du code du travail.



4) COMMENT SONT INFORMÉS LES SALARIÉS ET CANDIDATS À L'EMBAUCHE ?

L'employeur a l'obligation d'afficher :

- le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Ces articles définissent les discriminations prohibées et précisent les peines applicables.
- les coordonnées du service d'accueil téléphonique mis en place par la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) (08 1000 5000). Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 du Code du travail (égalité de rémunération entre les femmes et les hommes) doit également être affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

5) QUELS SONT LES RECOURS ET SANCTIONS ?

LES RECOURS ET SANCTIONS CIVILES

Le conseil de prud'hommes (voir fiche sur notre site) peut être saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination. Sanctions encourues par l'employeur :

- annulation de la mesure prise (sanction disciplinaire, licenciement, rémunération),
- versement de dommages-intérêts.

Les recours et sanctions pénales

Sur une action de la victime, d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations, 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. Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas son obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'expose à une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou une peine d'amende de 3 750 € (sur ce point, voir la fiche « L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » sur notre site),
- ordonner le versement de dommages-intérêts.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ces dispositions aménageant la charge de la preuve ne s'appliquent toutefois pas devant les juridictions pénales (la charge de la preuve incombe à l'accusation).