

Dossier réalisé par : Karym Fellah, Julie Leblanc, Alizée Le Gorgeu, Alexandra Lemoine, Marjolaine Ploffoin, Lara Vilain

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Source de l'image : <http://images.google.fr/imgres>

A l'origine, ce principe s'est d'abord limité au seul respect de l'égalité hommes femmes, avant d'être élargi au respect de l'égalité entre tous les salariés. Dorénavant, les mesures propres à l'égalité professionnelle hommes-femmes doivent se combiner dans un dispositif plus général de lutte contre toutes les formes de discriminations liées à la vie privée, à la religion, à la situation de famille,...

Mais qu'est ce que l'égalité professionnelle ? Ce type d'égalité peut être défini comme l'interdiction d'opérer une différence de traitement entre deux salariés de sexe différents. L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail.

■ ■ ■ Pour faire le point plusieurs thèmes seront abordés

I/ Définitions, législation et jurisprudence

II/ Les mesures imposées à l'employeur

Point sur le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

III/ Focus sur l'égalité de rémunération hommes-femmes

IV/ Mesures incitatives en faveur de l'égalité hommes-femmes

V/ Conseils aux employeurs

VI/ Conseils aux victimes de l'inégalité professionnelle hommes-femmes

- L'article « Cinq ans pour réaliser l'égalité des salaires hommes-femmes »
- Quelques chiffres
- L'interview d'un professionnel
- L'interview d'un avocat

I. Définition, législation et jurisprudence

A. Définition

L'égalité professionnelle s'appuie sur deux principes :

- *l'égalité des droits entre les hommes et les femmes*, impliquant la non discrimination entre salariés en raison du sexe, qu'elle soit directe ou indirecte ;
- *l'égalité des chances* : en remédiant aux inégalités de fait rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel, elle vise à assurer l'égalité réelle et concrète par des actions spécifiques et temporaires, appelées actions positives. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération, de conditions de travail.

En dépit d'une réglementation très stricte ayant pour objet d'assurer l'égalité hommes-femmes, il apparaît, en pratique, que des inégalités persistent. Dans les faits, les femmes sont souvent moins bien rémunérées que les hommes et occupent 82 % des emplois à temps partiel. De nombreux dispositifs tentent de remédier à cette situation.

Malgré neuf lois entre 1972 et 2008, un accord national interprofessionnel conclu le 1er mars 2004 et un décret du 22 Août 2008, la situation n'est clairement pas satisfaisante en matière d'égalité professionnelle. Les écarts de situation professionnelle et de carrière restent importants et la place des femmes dans l'encadrement et les instances de direction des entreprises est insuffisante.

B. Les différents textes constitutionnels, législatifs et réglementaires nationaux


Tout d'abord, l'article 3 du préambule de la constitution de 1946 énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

L'article 3 de la constitution énonce : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ».


De même, l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 pose le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment professionnelle. Et c'est par référence à ce principe constitutionnel que le Conseil d'État a déclaré illégales les dispositions du règlement intérieur d'Air France accordant au seul personnel masculin la possibilité de prolonger son activité en vol au-delà de 50 ans et jusqu'à 55 ans.


Par ailleurs, les principales dispositions du droit interne concernant l'égalité professionnelle résultent de différentes lois :


 **La loi du 22 décembre 1972** inscrit directement dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.


 **La loi n°83-635 du 13 juillet 1983-** dite loi Roudy- fixe un principe général de non discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle transpose la directive 76/207/CE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre


hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle crée également la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes, les plans présentant des actions exemplaires pouvant bénéficier d'une aide financière.

 **La loi du 10 juillet 1989** instaure l'obligation, pour les organisations liées par une convention ou un accord professionnel de branche, de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que sur les mesures de rattrapage en cas d'inégalités constatées et ce, dans un délai de deux ans.

 **La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001-** dite loi Génisson- vient exiger que le rapport de situation comparée comprenne des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise (articles 4 et 5 de la loi) et des branches (article 7 de la loi et article L 1142-4 du Code du travail) fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales, et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.


 **La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001** interdit les discriminations en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation et de renouvellement de contrat. Elle supprime enfin l'interdiction du travail de nuit des femmes. Elle améliore la protection des salariés vis à vis des discriminations notamment par l'aménagement de la charge de la preuve, obligeant l'employeur à se justifier lorsque le salarié présente des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. Par ailleurs, la loi introduit en droit français la notion de discrimination indirecte, issue de la jurisprudence communautaire et inscrite dans la directive européenne 2000/78 du 27 novembre 2000.


 **La directive européenne du 23 septembre 2002** sur "la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail".


 **L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004** relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé par l'ensemble des cinq organisations syndicales et par le MEDEF, la CGPME et l'UPA. Cet ANI acte de la volonté des partenaires sociaux de négocier sur l'égalité professionnelle en abordant la question sous ses différents aspects, salaires, recrutement, formation, promotion, mais aussi orientation scolaire et articulation des temps de vie professionnelle et familiale.


 **La loi n°2006-340 du 23 mars 2006** relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, fixe 4 objectifs :

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 5 ans, soit au plus tard le 31 décembre 2010,
- réconcilier la maternité et l'emploi,
- promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision,
- diversifier l'offre de formation professionnelle.

 [La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007](#) en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat inscrit, parmi les mesures de rattrapage prévues en direction des femmes dans le domaine de la formation professionnelle, les actions destinées à favoriser l'accès à la formation des femmes désireuses de reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.

 **La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008** portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43). Elle définit les notions de discrimination directe et indirecte, assimile les faits de harcèlement moral et sexuel aux discriminations et renforce la protection des victimes. "

 [La loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008](#) de modernisation des institutions de la Ve République, complète l'article 1er de la Constitution par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

 Le **décret n°2008-838 du 22 août 2008** vient modifier les indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée afin de faciliter la production et l'utilisation du PSC et aider à l'élaboration de plans d'action.

↳ Ces lois cherchent à réaliser les conditions d'une véritable mixité dans tous les secteurs et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Le Code du travail reprend ces dispositions et s'intéresse à l'égalité professionnelle (articles L 1141-1 et suivants du Code du Travail) et notamment sur des thèmes tels que la rémunération, entre les salariés qu'ils soient ou non du même sexe, la non-prise en compte de critères personnels lors de l'embauche, ou comme motif d'une sanction ou d'un licenciement, l'intégration de l'égalité de traitement dans les conventions et négociations collectives.

Le Code pénal et notamment les articles 225-1 et suivants sanctionnent la discrimination motivant notamment la non-embauche ou le licenciement d'une personne. Les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables de ces infractions.

Enfin, le vendredi 6 novembre 2009 lors de la Commission Nationale de la Négociation collective (CNCC), le Ministre du Travail Xavier Darcos a remis le document d'orientation relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la perspective d'un projet de loi en 2010 aux partenaires sociaux.

■ ■ ■ [Le ministre propose aux partenaires sociaux trois axes d'actions :](#)

- Des règles plus simples, notamment pour les obligations de négocier et afin de faire en sorte que les entreprises puissent faire un diagnostic

- Une meilleure place des femmes dans l'entreprise en améliorant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle et en favorisant une plus grande présence des femmes dans les instances de direction de l'entreprise à due proportion de leur place dans tout ou partie de l'entreprise

- Les moyens d'appliquer la loi par la transparence de certaines informations et par un système d'incitation et de sanction calé sur l'évolution des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle et de carrière des femmes.

C. La jurisprudence communautaire

La cour de justice des communautés européennes joue un rôle important dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, particulièrement dans le domaine de l'égalité salariale. Les objectifs généraux en matière d'égalité professionnelle sont fixés notamment par la directive européenne du 9 février 1976, cette directive a permis l'adoption des « mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines... » de la promotion, formation professionnelle et les conditions de travail. Ce système vise donc, tout en admettant l'égalité juridique de traitement comme principe général, de tenir également compte de la nécessité d'une politique de promotion de la situation des femmes travailleuses.

Un important arsenal législatif s'est également mis en place au fil des années afin d'assurer l'égalité en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de sécurité sociale, y compris les régimes professionnels, de protéger les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et de faciliter la charge de la preuve. Le principe d'égalité étant inscrit dans les traités européens, la CJCE en a rappelé l'effet direct non seulement dans le champ d'action des autorités publiques mais aussi dans celui des conventions collectives et des contrats entre particuliers (*arrêt Defrenne II*, 8 avril 1976)

Dans l'arrêt *Bilka* (13 mai 1986), la cour a défini la discrimination indirecte comme la conséquence d'une mesure qui frappe un nombre plus élevé de femmes que d'hommes, sans que des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ne puisse l'expliquer. Elle a en outre précisé qu'il appartenait au juge national d'apprécier le caractère objectif et justifié de ces facteurs.

Elle a précisé par ailleurs qu'il revient à l'employeur de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire (*Arrêt Danfoss*, 17 octobre 1989).

La CJCE a également introduit la notion de discrimination apparente (*Arrêt Enderby*, 27 octobre 1993) lorsque la rémunération moyenne d'une profession très féminisée est sensiblement inférieure à celle d'une profession principalement exercée par des hommes, dès lors que les deux professions sont de valeur égale et que les données statistiques caractérisant cette situation sont valables.

II. Les mesures imposées à l'employeur

En dépit d'une réglementation très stricte ayant pour objet d'assurer l'égalité hommes-femmes, il apparaît, en pratique, que des inégalités persistent. De nombreux dispositifs, souvent imposés, parfois proposés à l'employeur, tentent de remédier à cette situation.


A. Prohibition des discriminations fondées sur le sexe


La discrimination directe

Comme le précise la loi du 27 mai 2008, constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

La discrimination indirecte

Constitue également une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

 Les articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du nouveau Code du travail posent un principe général d'interdiction de toutes discriminations lors de la procédure de recrutement d'un salarié ou de l'accès à un stage ou à une période de formation.

 De manière plus spécifique, les articles L. 1142-1, L. 1142-2 et L. 1144-1 du nouveau Code du travail disposent qu'aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou plusieurs salariés en raison du sexe ne peut être insérée dans les conventions ou accords collectifs ou dans les contrats de travail.

De même, il est interdit de mentionner ou de faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe du candidat recherché. Il est également interdit de prendre toute mesure en considération du sexe ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification de classification, de promotion professionnelle, de mutation.

Toute discrimination directe ou indirecte est également interdite en raison de la maternité, y compris du congé de maternité, ce principe ne faisant toutefois pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs.

On ne peut avancer un motif fondé sur le sexe pour empêcher un salarié d'adhérer librement au syndicat professionnel de son choix. Est également interdite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle.

Il existe, toutefois, des dérogations à ce principe. Ainsi, dans les activités et professions pour lesquelles elle est une condition déterminante, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe peut être prise en considération : artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin soit un rôle masculin, mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires, modèles masculins ou féminins. Cette liste est limitative.

Les mêmes dispositions protectrices s'appliquent aux personnes qui seraient écartées d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou aux salariés qui seraient sanctionnés ou licenciés ou feraient l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à leur employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions

B. Règles spécifiques relatives aux femmes ayant pour objet d'assurer l'égalité hommes-femmes

Les femmes peuvent faire l'objet de dispositions spécifiques afin de rétablir l'égalité professionnelle hommes-femmes en matière d'embauche, de formation, de promotions, d'organisation et de conditions de travail. Les clauses contractuelles ou conventionnelles spécifiques aux femmes sont, par conséquent, licites dès lors qu'elles ont pour objet l'application des dispositions légales relatives à la protection de la maternité et de l'éducation des enfants (Art. L. 1225-1 à -4, L. 1225-17, -18, -24 du Code du travail), au repos des femmes en couche, ou allaitant leurs enfants (Art. L. 1251-2 à -4, -6, -7, -9 à -13, -30, -31, -43, L. 4154-1 et D. 1251-2 du Code du travail) et à la dispense de préavis des femmes en état de grossesse apparente (Art. L. 1225-34 du Code du travail).

Il peut également être fait application de mesures spécifiques en faveur des femmes afin de leur assurer une protection particulière en matière d'hygiène, de sécurité au travail et de maternité (Art. L. 1124-1 à L. 1142-4, L. 1144-1 et L. 1143-1 à -3 du Code du travail).

C. Négociation sur l'égalité professionnelle

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.

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

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.

La négociation sur l'égalité professionnelle s'appuie sur le **rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise**. Celui-ci comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents reposant, notamment, sur des éléments chiffrés par sexe et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. Ces indicateurs doivent permettre d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles, 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 (Art. L. 2323-57 à -59 et D. 2323-12 du Code du travail).

Le rapport recense également les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle et les objectifs pour l'année à venir. Il est communiqué au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux. 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 dans les quinze jours qui suivent. Ce rapport doit être mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

■ ■ ■ Point sur le Rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise:

1- Objectifs

L'égalité professionnelle constitue un thème de la négociation collective. Pour enrichir cette négociation et permettre ainsi aux partenaires sociaux de fixer des objectifs en la matière, **les employeurs doivent repérer et analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise, et définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités.**

Tel est l'objet **du rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés.**

Ce rapport permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes en entreprise. C'est sur la base de ce rapport rédigé tous les ans, dont les indicateurs sont adaptés à la réalité de l'entreprise, que doit s'engager la négociation collective. Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité hommes-femmes

2- Contenu

Le contenu de ce rapport a été renforcé par la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001.

Celui-ci comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents reposant, notamment, sur des éléments chiffrés par sexe et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. Ces indicateurs doivent permettre d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles, 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 (Art. L. 2323-57 à -59 et D. 2323-12 du Code du travail).

Ces indicateurs offrent une grille de lecture, commune à toutes les entreprises, comportant des statistiques exprimées en pourcentages.

Le rapport recense également les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle et les objectifs pour l'année à venir.

La liste des indicateurs devant figurer dans le rapport annuel mentionné ci-dessus a été modifiée par le décret du 22 août 2008. 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.

Le rapport doit ainsi répondre aux trois objectifs suivants :

- Mesurer
- Comprendre
- Agir

Il est communiqué au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux. 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 dans les quinze jours qui suivent. Ce rapport doit être mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

3- Comment remplir le rapport ? Une démarche simplifiée, un accompagnement des entreprises renforcé

Afin de faciliter le travail des entreprises et de les accompagner dans l'élaboration de ce rapport et des plans d'actions en faveur de l'égalité hommes-femmes qui peuvent en résulter, l'Etat et les partenaires sociaux ont décidé, au cours la conférence tripartite sur l'égalité professionnelle et salariale du 26 novembre 2007 de mettre à la disposition des entreprises les outils suivants :

- une liste a minima des indicateurs devant figurer dans ce rapport, cette liste pouvant être complétée librement par l'entreprise si celle-ci souhaite fournir des informations complémentaires permettant de préciser sa situation au regard de l'égalité hommes-femmes ;
- des outils d'accompagnement, et notamment deux modèles types de rapport, l'un destiné aux entreprises d'au moins 300 salariés, l'autre aux entreprises de moins de 300 salariés, ainsi qu'un guide pratique.

⇒ **Pour les entreprises de moins de 300 salariés :**

Si les entreprises de 50 à 299 salariés ne sont pas soumises à l'obligation de réaliser le rapport de situation comparée tel que prévu à l'article L. 2323-57 du Code du travail, elles ne sont pas dispensées de recueillir des informations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de les analyser et de réaliser des plans d'actions.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces informations font partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur.

⇒ Pour les entreprises de 300 salariés et plus :

Les entreprises de 300 salariés et plus sont quant à elles tenues, chaque année, de réaliser un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier 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. Il est établi à partir d'indicateurs, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il 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.

✓ Nouveautés :

Pour accompagner plus particulièrement les petites entreprises dans la réalisation de ce Rapport de situation comparée, un service spécifique leur est proposé : à partir des données déclarées dans les DADS (déclaration automatisée des données sociales), un « **diagnostic égalité professionnelle** » est mis à disposition des établissements de 20 à 49 salariés.

Un tableau, ne comportant aucune donnée nominative, présente la situation comparée de leurs salariés, femmes et hommes dans les domaines suivants : effectifs, catégories professionnelles, nombre d'embauches, âge moyen, types de contrats, durée du travail, rémunérations.

Ce dispositif innovant qui répond à une demande des représentants des petites entreprises a été élaboré avec la participation d'un groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (**CSEP**) et mis en œuvre par la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Il a été expérimenté en juin 2009 auprès des établissements ayant utilisé, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un tiers déclarant, le service de saisie en ligne DADSnet du site [e-ventail.fr](https://www.e-ventail.fr/portal/page/portal/e-ventail) (<https://www.e-ventail.fr/portal/page/portal/e-ventail>) pour leur déclaration 2008 (soit environ 14 000 établissements).

Il est généralisé à partir du 1er janvier 2010 à tous les établissements de 20 à 49 salariés, quel que soit le type de support utilisé pour leurs DADS (sauf papier), ce qui devrait représenter environ 160 000 établissements.

Ce diagnostic permet de mettre en évidence les inégalités qui peuvent exister entre les femmes et les hommes. L'analyse des écarts aide à en identifier les origines, à partir de questionnements portant notamment sur : la nature des emplois occupés par les femmes et les hommes : présence de métiers majoritairement occupés par des femmes (« ségrégation horizontale ») ; absence de femmes à des postes de responsabilité (« ségrégation verticale ») ; la durée du travail : nombre d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel ; volume des heures supplémentaires et complémentaires ; le statut dans l'entreprise : qui sont les titulaires de contrats à durée déterminée ou aidés ?

L'inégale répartition des femmes et des hommes par rapport à ces différents éléments entraîne indirectement des écarts de rémunération. **L'étape d'analyse et de compréhension de ces écarts permet d'engager les actions correctrices les plus adaptées** : recrutement, formation, promotion, conditions de travail...

D. Principe d'égalité salariale

Le principe est le suivant : tout 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. Il s'agit d'une application particulière du principe « à travail égal, salaire égal ». En vertu de cette règle, l'employeur doit garantir l'égalité de rémunération entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation identique (Cass. Soc., 29 oct. 1996, n° 92-43.680). Par conséquent, aucune différence de salaire ne peut exister entre un homme et une femme placés dans la même situation sauf si l'employeur la justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables (Cass. soc., 21 juin 2005, n° 02-42.658).

Le non-respect de cette égalité est d'ailleurs pénalement sanctionné (article 1146-1 du code du travail). Nous approfondirons ce thème dans le titre suivant.

III. Focus sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

L'histoire de l'égalité professionnelle est celle des droits acquis par les travailleuses, mais aussi celle du droit au travail des femmes, longtemps contesté. Les périodes de crise économique, où l'offensive contre le travail féminin est la plus forte, alternent avec les périodes de relance où celui-ci devient nécessaire. Le travail des femmes n'est pas d'origine récente mais son développement n'a pas été linéaire.

A- La situation actuelle

Aujourd'hui, si l'égalité professionnelle est reconnue en droit elle ne l'est pas encore dans les faits. L'emploi des femmes demeure concentré dans le secteur tertiaire. Elles occupent moins souvent que les hommes un statut d'employeur. Elles travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel sans l'avoir désiré dans la moitié des cas. Et en dépit d'un niveau de formation initial supérieur à celui des hommes, elles se retrouvent encore trop souvent dans des emplois précaires, peu qualifiés ou moins rémunérés. Leur salaire est en moyenne inférieur de 25% à celui des hommes.

Doit-on penser que les femmes sont victimes de discriminations salariales ? En France, dans l'article L140-2 alinéa 1 du Code du travail concernant la rémunération, il est dit que « tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ». Le principe ainsi posé constitue une application particulière de la règle générale : « A travail égal, salaire égal ». La loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes, dite « loi Roudy », organise de façon globale, le passage du système « protecteur » des femmes à un système « égalitaire » privilégiant la non discrimination entre les sexes à tous les stades et dans tous les domaines des relations de travail : notamment la rémunération. Le principe de l'égalité salariale était déjà posé par une loi de 1972.

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

Qui est concerné ?

Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

B- Précisions sur différentes notions

Qu'entend-t-on par rémunération ?

Il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi. La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...), quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décision de l'employeur. Les différents éléments de salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes : ainsi, les catégories professionnelles, les critères de classification ou de promotion doivent être communs aux femmes et aux hommes.

Qu'est-ce qu'un travail de valeur égal ?

C'est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément.

Comment contrôler l'égalité de rémunération ?

L'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application du principe d'égalité et de constater les inégalités. En cas de litige devant le conseil de prud'hommes concernant une inégalité de salaire entre femme et homme, le ou la salarié(e) présente les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination puis, au vu de ces éléments, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Si la discrimination est établie, deux types de sanctions sont prévus :

- des sanctions civiles : 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 est nulle de plein droit. La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée. Le conseil de prud'hommes est compétent pour examiner la demande du salarié ;

- des sanctions 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.

C- Les sources d'information sur les salaires des hommes et des femmes dans l'entreprise ?

- ▀ Les informations remises aux organisations syndicales, pour la négociation annuelle sur les salaires et sur les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ▀ Les informations adressées au comité d'entreprise dans le cadre des rapports annuels sur l'activité de l'entreprise et sur l'emploi.
- ▀ Le (rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes->art1064] affiché dans l'entreprise et mis à disposition de tout salarié qui le demande.
- ▀ Le bilan social

D- 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.

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 devait 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

Iç. Mesures incitatives en faveur de l'égalité homme/femme

A. Plan pour l'égalité professionnelle

A fin de renforcer l'égalité professionnelle, les entreprises peuvent mettre en place des mesures de rattrapage (formation, organisation du travail,...) en faveur des salariées. Contenues dans un plan, si possible négocié avec les délégués syndicaux de l'entreprise, certaines actions en faveur de l'égalité homme-femme peuvent ouvrir droit à une aide financière de l'Etat dans le cadre des contrats pour l'égalité professionnelle.

Avec le contrat pour la mixité des emplois et le contrat pour l'égalité professionnelle, le plan pour l'égalité professionnelle fait partie des mesures incitatives en faveur de l'égalité homme-femme.

▪ Comment est mis en place le plan ?

Le plan pour l'égalité professionnelle, regroupant les mesures de rattrapage à mettre en œuvre en faveur des salariées, fait l'objet d'une négociation entre l'employeur et les délégués syndicaux. Sa durée est généralement fixée entre 2 et 5 ans.

Lors de la négociation, il sera utile de se référer au rapport annuel obligatoirement remis au comité d'entreprise sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut réaliser le plan sous réserve d'avoir consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

Dans tous les cas, le plan doit être transmis au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Il est applicable si, dans les deux mois qui suivent, le DDTEFP ne s'y oppose pas par écrit.

▪ Quel est le contenu du plan ?

Le plan pour l'égalité professionnelle contient des mesures instituées temporairement, au seul bénéfice des femmes et ce, dans divers domaines : embauche, formation, organisation et conditions de travail.

Il peut s'agir de mettre en place une priorité d'embauche, des formations spécifiques ou d'organiser le travail, d'aménager certains postes de travail pour les rendre accessibles aux femmes.

B. Le contrat pour la mixité des emplois

Conclu entre l'entreprise, une femme nommément désignée et l'Etat, le contrat pour la mixité des emplois a pour objectif l'embauche, la mutation ou la promotion d'une salariée sur un métier ou une qualification jusqu'à présent peu féminisé. Pour réaliser cet objectif, l'entreprise bénéficie d'une aide financière de l'Etat.

▪ Quelles sont les entreprises concernées ?

Peuvent conclure des contrats de mixité des emplois, les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 600 salariés.

- Quelles sont les salariées concernées ?

Le contrat pour la mixité des emplois est individualisé : il est conclu avec une femme demandeuse d'emploi ou déjà salariée de l'entreprise, quels que soient son âge et son niveau de qualification. Lorsque le contrat prévoit la mise en place de formation pour plusieurs salariées, un seul contrat (dit « collectif ») peut être signé pour l'ensemble des femmes concernées.

- Quel est l'objectif ?

Le contrat pour la mixité des emplois vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise. Cet objectif, réalisé par le biais d'une embauche, d'une mutation, d'une promotion, peut être mis en œuvre grâce à l'organisation d'actions de formation ou d'aménagements matériels (réduction des charges physiques, installation de vestiaire, douche...)

Lorsque le contrat pour la mixité des emplois a pour objectif l'embauche d'une salariée, le contrat de travail conclu avec l'intéressée doit être à durée indéterminée.

C. Le contrat pour l'égalité professionnelle

Prévues par une convention ou un accord collectif applicable à l'entreprise ou bien encore par un plan pour l'égalité professionnelle, certaines actions destinées à rééquilibrer la place des femmes dans l'entreprise peuvent être mises en œuvre avec le soutien financier de l'Etat. La conclusion d'un contrat pour l'égalité professionnelle constitue un préalable nécessaire à ce soutien.

Quelles sont les actions ouvrant droit à l'aide de l'Etat ?

Embauche, formation, promotion, conditions de travail, rémunération... les actions peuvent relever d'un ou plusieurs de ces domaines dès lors qu'elles :

- sont définies par accord collectif,
- ont pour objectif l'amélioration significative de la place des femmes en termes d'emploi et de qualification,
- revêtent un caractère exemplaire.

Les actions peuvent être contenues dans un plan pour l'égalité professionnelle, un accord spécifique de branche ou d'entreprise ou bien encore d'un accord plus global (sur les salaires, la réduction du temps de travail, la formation professionnelle...).

Comment est conclu le contrat pour l'égalité professionnelle ?

Le contrat pour l'égalité professionnelle peut être conclu si l'employeur :

- justifie de la régularité de sa situation au regard de ses obligations fiscales et sociales,
- consacre à la formation professionnelle un montant au moins égal à celui imposé par la loi,
- atteste ne pas avoir sollicité une autre aide publique à caractère identique.

Signé avec la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle – DRTEFP - (ou le ministre chargé des droits des femmes, si le contrat excède le champ régional), le contrat pour l'égalité professionnelle précise :

- les engagements de l'entreprise en termes d'égalité professionnelle et les modalités de contrôle de leur réalisation ;
- le montant de l'aide de l'Etat et les conditions de son versement ;

- les modalités d'évaluation et de diffusion de l'information sur les actions réalisées.

Le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) doit être régulièrement informé de l'exécution des engagements prévus dans le contrat pour l'égalité professionnelle. Un compte-rendu est également adressé à la DRTEFP et au chargé de mission départemental des droits des femmes et de l'égalité.

ς. Conseils aux employeurs

L'ensemble de la démarche de promotion de l'égalité homme/femme peut être facilitée par des aides financières : aides au conseil, aides à l'action, présentées dans le tableau ci-dessous :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Les_aides_financieres_juin_2009.pdf

L'employeur qui adopte des mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle peut, sous certaines conditions, obtenir des **aides de l'État**, en particulier en cas d'actions exemplaires pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les deux sexes. L'octroi de cette aide, qui n'est pas cumulable avec une aide publique ayant le même objet, est subordonné à la signature d'un contrat pour l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, réservé aux entreprises de moins de 600 salariés, le contrat pour la mixité des emplois tel que nous l'avons expliqué ci-dessus, apporte une **aide financière à l'employeur** qui met en place des actions de formation ou d'aménagement de matériels facilitant notamment l'embauche, la mutation et le changement de qualification des femmes (Art. R. 1143-1, D. 1143-2 à D. 1143-19 et D. 1145-3 du Code du travail).

Toute entreprise qui le souhaite, quels que soient sa taille, sa nationalité, son secteur, qu'elle relève du secteur public ou privé, a la possibilité de **s'inspirer des pratiques initiées en matière d'égalité professionnelle** dans certaines sociétés comme :

- la Société Générale : http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/_files/upload/documents/type-2/societe_generale_mai2007.pdf
- Air France : http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/_files/upload/documents/type-2/Air_France_0305.pdf
- PSA Peugeot Citroën : http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/_files/upload/documents/type-2/PSA_PEUGEOT_CTIROEN_0305.pdf

V : Conseils aux victimes de l'inégalité professionnelle hommes femmes ?

A- Comment s'informer

- 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.

B- Quelles sont les voies de recours en cas de discrimination fondée sur le sexe

▪ Les recours et sanctions civiles

Le conseil de prud'hommes peut être saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination.

L'employeur encourra différentes sanctions: l'annulation de la mesure prise (sanction disciplinaire, licenciement, rémunération) et le 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 (notamment fondé sur le sexe) prohibé par la loi, et enfin ordonner le versement de dommages-intérêts.

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 € .

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte devra présenter devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, la charge de la preuve revient à la partie défenderesse. Elle devra démontrer 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).

▪ ▪ ▪ Quelques Chiffres

⇒ FORMATION

Les femmes représentent 55,57% de l'ensemble des étudiants (source: Insee, "regard sur la parité", Editions 2004). Avec des disparités selon les formations: les femmes représentent 77,10% des effectifs dans les écoles préparant aux fonctions sociales, mais seulement 23,49% des écoles d'ingénieurs.

⇒ CHOMAGE

Alors que les femmes représentent 45,9% de la population active (26,161 millions de personnes) (Insee/Eurostat - chiffres pour 2002), le taux de chômage féminin était de 10,9% fin 2004, contre 9% chez les hommes. Chez les personnes immigrées, le taux de chômage des femmes est de 20% contre 17,3% pour les hommes étrangers.

⇒ EMPLOIS

"En 2003, parmi quatre millions d'actifs à temps partiel, 82% sont des femmes. Le temps partiel représente 29,8% des emplois féminins (5,4% des emplois masculins), selon un rapport remis début mars au gouvernement. 78% des emplois non-qualifiés sont occupés par des femmes.

⇒ SALAIRES

Le rapport des salaires femmes/hommes est de 85% dans la fonction publique d'Etat et de 80% dans le secteur privé (Source: Insee, données pour 2001). La Commission des droits de la femme du Parlement européen évoque un écart de 25%. Chez les cadres, l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres) enregistre 21% d'écart de rémunération.

⇒ RESPONSABILITES

Les femmes "représentent moins de 10% des dirigeants d'entreprises et moins de 5% des membres des conseils d'administration" (APEC).

⇒ RETRAITES

Les retraitées femmes âgées de 65 ans et plus percevaient en 2001 une pension mensuelle moyenne de 606 euros de retraite contre 1.372 euros pour les hommes, selon le rapport remis en mars au gouvernement. Or, l'espérance de vie des femmes est plus longue que celle des hommes (83,8 ans contre 76,7 ans).

Article « Cinq ans pour réaliser l'égalité des salaires hommes-femmes »

24/03/2005 17:52:00 - L'Expansion.com

Le projet de loi présenté par Nicole Ameline, la ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle est très ambitieux. Il veut réduire à l'horizon 2010 un écart de rémunération qui s'établirait à 25%. Arme principale: la négociation.

Cinq ans pour combler un écart de 25%, avec bilan d'étape dans trois ans. Tel est en substance l'esprit du projet de loi sur l'égalité salariale qu'a présenté Nicole Ameline en conseil des ministres et qui sera présenté le 10 mai à l'Assemblée nationale. Voulu par Jacques Chirac, puis défendu par la ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle, ce projet vise rien moins qu'à ajuster sur la durée d'un quinquennat le salaires des femmes sur celui des hommes, pour l'heure toujours supérieur d'un quart en moyenne. Un projet, qui est surtout censé aller plus loin que l'actuelle loi Génisson de mai 2001 sur le sujet, peu appliquée en vérité; laquelle s'était elle-même inspirée d'une première mouture de 1983 rédigée par Yvette Roudy, la ministre socialiste de la Condition féminine du gouvernement Mauroy.

Sur le papier, le dispositif incitatif concocté par la loi « Ameline » repose avant tout sur le principe de la négociation. L'idée étant que les entreprises intègrent au plus vite cette notion de parité dans

leurs négociations salariales. Le tout s'accompagnant d'une « logique de résultats ». « A défaut d'accord, ou en cas de désaccord, le ministre en charge de la négociation collective convoquera la commission mixte paritaire de la branche concernée et refusera l'extension des accords qui ne prendraient pas cet objectif en compte » tenait à préciser Jean-François Copé, le porte-parole du gouvernement. En clair, les entreprises devront avoir engagé des négociations sur l'égalité hommes/femmes avant de songer à appliquer leurs accords salariaux. Faute de quoi aussi, si dans trois ans le texte n'était toujours pas suivi d'effets, les firmes récalcitrantes pourraient être *in fine* taxées sur leur masse salariale.

Autre volet inédit, celui consacré aux femmes en congé de maternité, jusque là souvent sacrifiées par les employeurs. Dans un souci d'harmonisation des vies professionnelles et familiales, celles-ci se verront octroyées de nouveaux droits en matière de salaires, de congés et de protection contre les discriminations. Enfin, Matignon souhaite symboliquement renforcer le poids des femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques.

Voilà pour les intentions. Sachant qu'en France, 80% des salariés touchant le SMIC sont des femmes. Et que ces dernières ne représentent qu'un quart du contingent des cadres du privé et un dixième seulement des chefs d'entreprise de plus de 50 employés. Maintenant, quelle valeur accorder à ce plan ? La députée PS Catherine Génisson, l'auteur d'un texte d'inspiration similaire il y a quatre ans, veut n'y voir pour l'instant « qu'un coup d'épée dans l'eau », car la loi lui semble dépourvue de « moyens d'actions ».

L'interview d'un professionnel

Afin de préserver l'image de son entreprise, ce professionnel a préféré garder l'anonymat.

La société X est une PME, dont la population est très majoritairement composée d'ingénieurs du sexe masculin.

La politique de la Direction des Ressources fait de son objectif principal le respect de l'égalité hommes-femmes au sein de son entreprise – véritable challenge dans la mesure où le secteur d'activité principale est occupé principalement par des hommes.

Mademoiselle Y – Responsable des Ressources Humaines de la société X – nous expose les mesures phares visant à surmonter cette difficulté.

En matière de recrutement, quels moyens utilisez-vous pour être en mesure d'apprécier, de recruter des candidatures de sexe féminin ?

Si nous recevons majoritairement des candidatures masculines, nous appliquons une politique de « discrimination positive » en faveur des candidatures féminine. Cette discrimination positive se traduit en premier lieu sur le sourcing : les chargés de recrutement et leurs stagiaires privilégient la recherche de CV féminin.

Lors des sessions de recrutement hebdomadaire, les candidats sont reçus d'une part par la chargé de

recrutement et, lorsque le candidat correspond au profil recherché, le manager technique procède à un second entretien pour validation.

Systématiquement, lorsqu'une candidate se présente, elle sera reçue par la chargée de recrutement et par le manager technique : nous souhaitons qu'elle puisse faire l'objet d'un double examen de manière automatique pour amplifier ses chances de recrutement.

En termes de formation, quels efforts réalisez-vous ?

Nous avons pour objectif d'avoir autant de femmes que d'hommes à la fonction de Responsable même s'il est vrai qu'aujourd'hui, nous sommes encore loin de cet objectif. Malgré les possibilités de formations que nous offrons, peu de nos collaboratrices souhaitent occuper cette fonction.

Cet échec peut s'expliquer par la charge importante de travail et le haut niveau de responsabilité ; nous sommes en pleine étude pour faire évoluer les mentalités à ce sujet et envisageons une possible redéfinition de la fonction.

Quelles mesures mettez-vous en place dans le cadre de l'égalité hommes-femmes ?

Les horaires sont flexibles, ce qui permet aux collaborateurs de laisser place à un aménagement aisé entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Egalement, nous facilitons leur départ en congé maternité (suivi très souvent d'un congé parental d'éducation) ; leur retour en poste fait l'objet d'un réel accompagnement : un entretien est réalisé à leur retour avec un chargé RH pour optimiser leur gestion de carrière et connaître leur souhait d'avancement.

Aujourd'hui, la DRH et la juriste s'allient pour rédiger un accord d'entreprise relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'interview d'un avocat spécialiste en droit social

Jessica RUIMY

Avocat au Barreau de Paris

217, rue Saint-Honoré 75001 Paris

Tél. 01.58.62.50.00 – Fax : 01.73.72.99.91

Quelles sont les règles en matière d'embauche ?

J.R : Les discriminations interdites par la loi portent sur l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, à une nation ou une race, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses ou encore les activités syndicales.

Si l'employeur est libre d'engager le candidat qui, selon lui, convient le mieux à l'emploi offert, l'emploi doit cependant être accessible à tous de la même façon, sans autre considération que les capacités et le savoir-faire du candidat.

Qu'il s'agisse d'offre d'emploi ou d'entretien d'embauche, il est donc interdit de prendre en

considération l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe, sa situation de famille ou son état de grossesse comme critère de recrutement.

Il existe certaines exceptions à cette règle lorsque le sexe ou l'âge du candidat recherché 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.

La loi interdit également d'employer du personnel féminin, et particulièrement des femmes enceintes, pour certains travaux dangereux.

Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération ?

J.R : Au nom du principe « à travail égal, salaire égal », l'employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Toute différenciation de rémunération fondée sur le sexe est interdite conformément aux dispositions de l'article L 3221-2 du Code du travail.

Qu'il s'agisse de formation, de classification, de promotion, de mutation, de congé ou encore de sanction disciplinaire, l'employeur ne peut fonder aucune de ces décisions sur l'appartenance à un sexe déterminé.

Avec le soutien financier de l'état, l'employeur peut instituer des mesures provisoires destinées à rééquilibrer la place des femmes dans l'entreprise (plan pour l'égalité professionnelle, contrat pour l'égalité professionnelle...) ou un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui favorise l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Quel est le rôle des représentants du personnel ?

J.R : Les représentants du personnel sont rendus destinataires, chaque année, du bilan sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale). Ils ont d'ailleurs la possibilité de donner leur avis au terme de ce rapport.

Lors des négociations annuelles, ils sont consultés 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.

Comment sont informés les salariés et candidats à l'embauche ?

J.R : L'employeur a l'obligation d'afficher au sein de l'entreprise ainsi que dans les locaux où s'effectuent les embauches : les textes définissant les discriminations prohibées et les peines applicables (articles 225-1 à 225-4 du Code pénal) ;
- les coordonnées du service d'accueil téléphonique mis en place par la Haute autorité de lutte

contre les discriminations et pour l'égalité,

Dans les établissements où travaillent des femmes, les textes relatifs à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 du Code du travail) doivent se trouver à un endroit convenable et facilement accessible.

Quels sont les recours et sanctions ?

J.R : Il convient d'envisager cela sous deux angles.

Concernant les recours et sanctions civiles :

Le Conseil de Prud'hommes par un salarié victime de discrimination.

La victime d'une discrimination doit exposer les faits qui permettent d'en présumer l'existence et la partie en défense prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le salarié concerné peut demander l'annulation des mesures discriminatoires prises à son égard (telles des sanctions disciplinaires ou un licenciement) ainsi que l'allocation de dommages et intérêts.

Concernant les recours et sanctions pénales

Le Tribunal correctionnel peut être saisi par le salarié, une organisation syndicale ou une association de lutte contre les discriminations qui devra établir les faits de discriminations.

Le Tribunal peut, si le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi, prononcer des peines d'emprisonnement (jusqu'à 3 ans) et d'amendes (jusqu'à 45 000 €).

Quant est-il au sujet du non-respect par un employeur du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes ?

J.R : A titre d'exemple, la 11^{ème} chambre de la correctionnelle de la Cour d'appel de Paris a condamné, le 16 avril 2008, un employeur sur le fondement de l'article L.3222-1 du Code du travail pour non-respect de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Dans cette affaire, la victime, chauffeur poids lourds, était la plus ancienne des salariées de l'entreprise et percevait le salaire le moins élevé des salariés possédant la même qualification et la même ancienneté.

Les dirigeants de la société ont été condamnés à une peine d'amende de 1200 € et la société elle-même à une peine d'amende de 5000 €.

Liens utiles

- http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_RSC_aout_2008.pdf : guide de réalisation d'un rapport de situation comparée.
- http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/maquette_fem_internet_V5_au_12-11-2009.pdf : exemple d'un tableau « diagnostic de l'égalité ».
- http://www.opcalia.com/fileadmin/user_upload/Regions/Telecharger/Guide/EGALITE_EN_QUESTION_220609_BD.pdf : livret sur l'égalité professionnelle en questions.