

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Entreprises de - de 50 salariés



DIAGNOSTIC
•
RÉGLEMENTATION
•
LEVIERS D'ACTION





Introduction	4
1. Diagnostic égalité professionnelle femmes/hommes 2022	5
2. Les obligations de l'entreprise au quotidien, quel que soit son effectif	10
Embauche et recrutement	10
Conditions de travail.....	12
Rémunération et classification	15
Déroulement de carrière et accès à la formation	18
Sécurité et santé au travail	19
Rupture du contrat de travail	22
Sanctions de la discrimination.....	25
Rôle des partenaires sociaux (dans les entreprises d'au moins 11 salariés)	26
Obligation de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise	27
3. Les leviers d'action	28
Pourquoi et comment s'engager en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?.....	28
Embauche et recrutement	29
Formation et compétences	30
Promotion et mobilité.....	31
Rémunération effective et classification	32
Articulation des temps	33
Sécurité, santé et conditions de travail.....	34
4. Aides financières, labels et discrimination positive	35
Labels diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	35
Plan pour l'égalité professionnelle (art. L. 1143-1 et suivants du code du travail)	35
Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. D. 1143-7 et suivants du code du travail).....	36
Convention d'étude (art. R. 1143-1 et suivants du code du travail)	36
Base documentaire.....	37



94%

des entreprises sont
des TPE employant
moins de 10 salariés

75%

des entreprises
emploient moins
de 5 salariés

INTRODUCTION

La branche des commerces de détail non alimentaires rassemble les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517). Elle est essentiellement composée de petites et moyennes entreprises :

- 94 % des entreprises sont des TPE employant moins de 10 salariés ;
- 75 % des entreprises emploient moins de 5 salariés.

Représentées par le syndicat professionnel CDNA, ces entreprises couvrent plusieurs domaines d'activité :

- Antiquités et brocante, y compris les livres anciens
- Coutellerie, arts de la table
- Droguerie
- Équipement du foyer, bazars
- Estampes, dessins et tableaux
- Galeries d'art
- Instruments de musique, accessoires et partitions
- Jeux, jouets, modélisme
- Maroquinerie et articles de voyage
- Puériculture et produits de l'enfant
- Presse et jeux de hasard ou de pronostics
- Produits de la vape

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Pour autant, en 2021, le revenu salarial moyen des femmes était inférieur de 24 % à celui des hommes dans le secteur privé (source INSEE). Cet écart reflète d'abord des différences de volume de travail annuel, car les femmes sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année et davantage à temps partiel. Cependant, à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur de 15 % à celui des hommes.

Si l'égalité professionnelle est une priorité en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations en général, elle constitue également un vecteur de performance pour les entreprises : de nombreux indicateurs tendent à prouver que l'égalité professionnelle et la mixité salariale sont autant de leviers de croissance.

Mais comment savoir si les pratiques habituelles de l'entreprise sont discriminatoires ? Quelles actions concrètes mettre en œuvre et que risque-t-on en cas de non-respect de la réglementation ?

Conscients qu'il est impératif de donner aux entreprises de la branche les moyens d'être des entreprises « responsables », capables de garantir les mêmes opportunités pour les femmes et les hommes de la façon la plus ouverte possible, les partenaires sociaux de la branche se sont saisis du sujet à plusieurs reprises, en négociant à plusieurs reprises (2009, 2015, 2021, 2023) la signature d'accords et d'avenants à la convention collective.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux de la branche se sont associés pour actualiser **ce guide pratique** dont la première version est parue en 2016. Réalisé en deux versions, l'une destinée aux entreprises de moins de 50 salariés et l'autre destinée aux entreprises de 50 salariés et plus, ce guide est la concrétisation de plusieurs ambitions.

Spécifiquement élaboré à destination des entreprises employant moins de 50 salariés, ce guide présente sous forme d'infographie les **indicateurs clés** issus du dernier diagnostic sur l'égalité professionnelle, afin de renseigner les entreprises sur l'état de l'emploi des femmes dans la branche et de leur permettre de se saisir aisément de ces sujets en interne (**Titre 1**). Alors que nombre d'entreprises ignorent la réglementation en matière d'égalité professionnelle, il apparaissait impératif de rappeler les **obligations juridiques** pesant sur les employeurs en matière d'égalité professionnelle (**Titre 2**). Le recensement des **leviers d'action**, illustrés par des exemples de bonnes pratiques identifiés parmi les entreprises du commerce, représente l'outil idéal permettant d'encourager de véritables actions des entreprises en faveur de l'égalité professionnelle (**Titre 3**). Enfin, le guide rappelle les dispositions relatives aux labels Diversité et Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les aides financières (**Titre 4**).

1.

DIAGNOSTIC ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES 2024

Chiffres clés

17 293
entreprises en 2022

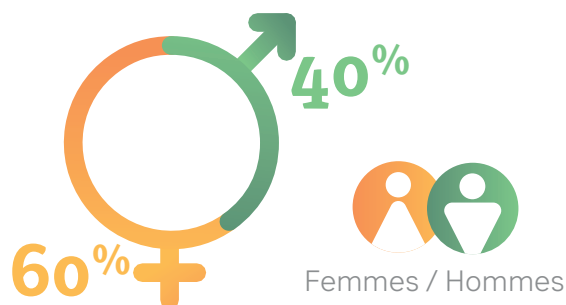


107 142
salariés (EMA)

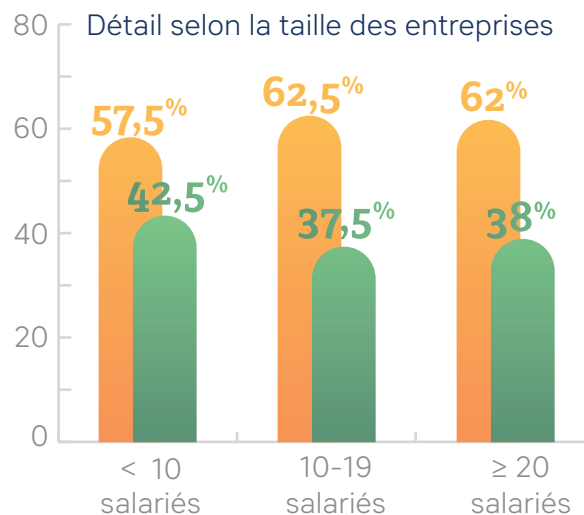
Source : fichier France Compétences (août 2023)

Structure des effectifs salariés

a. Selon le sexe

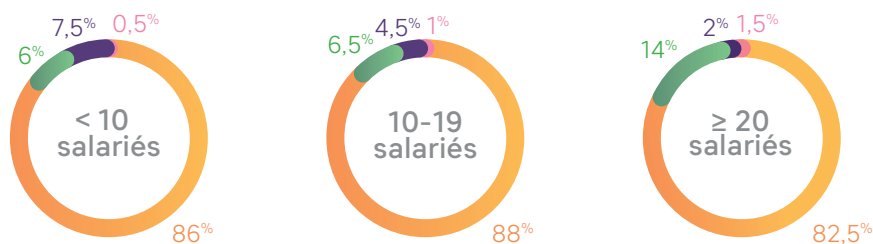
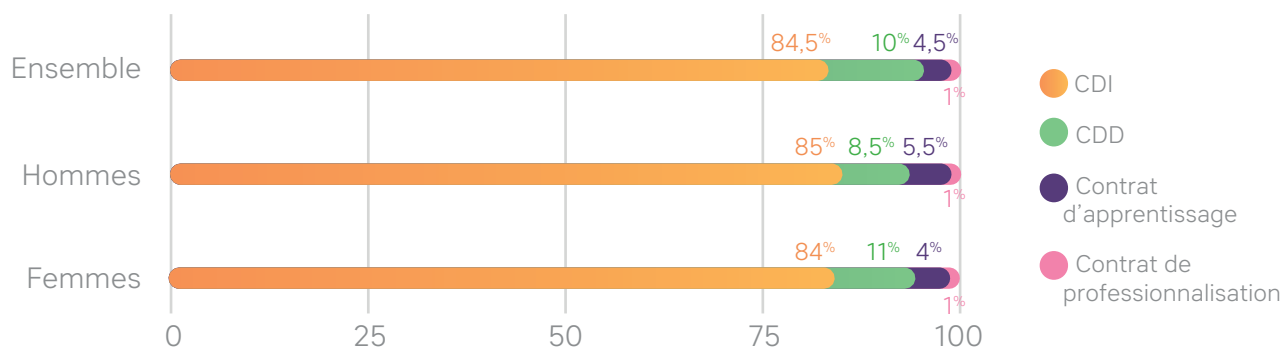


Répartition des salariés présents au 31/12/2021 selon le sexe



b. Selon le type de contrat

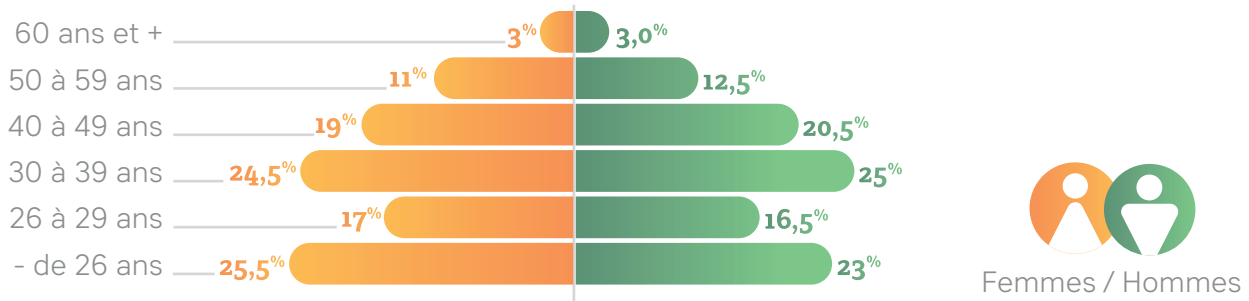
Répartition des salariés présents au 31/12/2021 selon le type de contrat



Source : Enquête Xerfi Spécific

c. Selon l'âge

L'âge moyen s'établit à 36 ans en 2021.

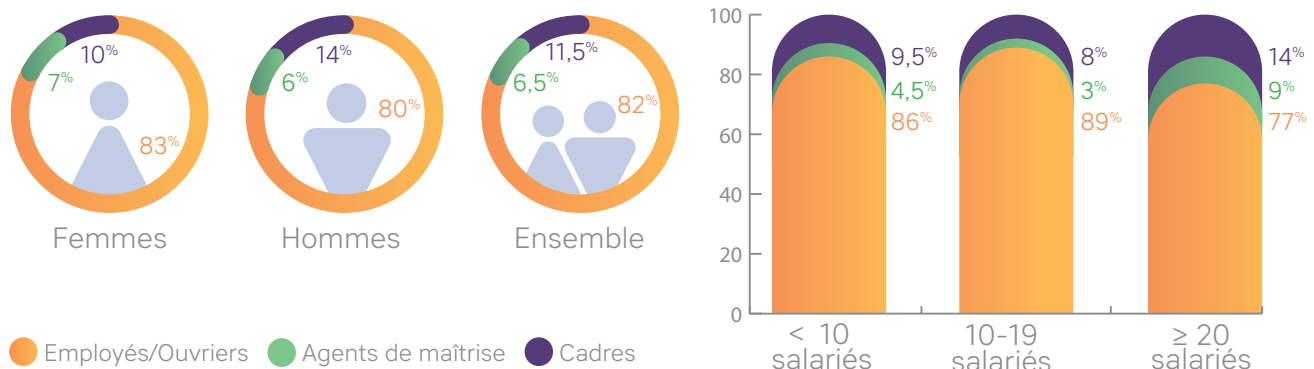


Détail de l'âge moyen selon la taille des entreprises

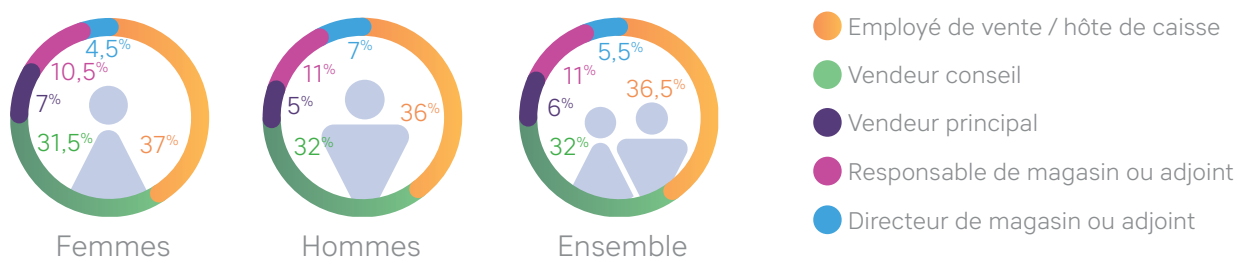


d. Selon la catégorie socio-professionnelle

Répartition des salariés présents au 31/12/2021 selon la catégorie socio-professionnelle



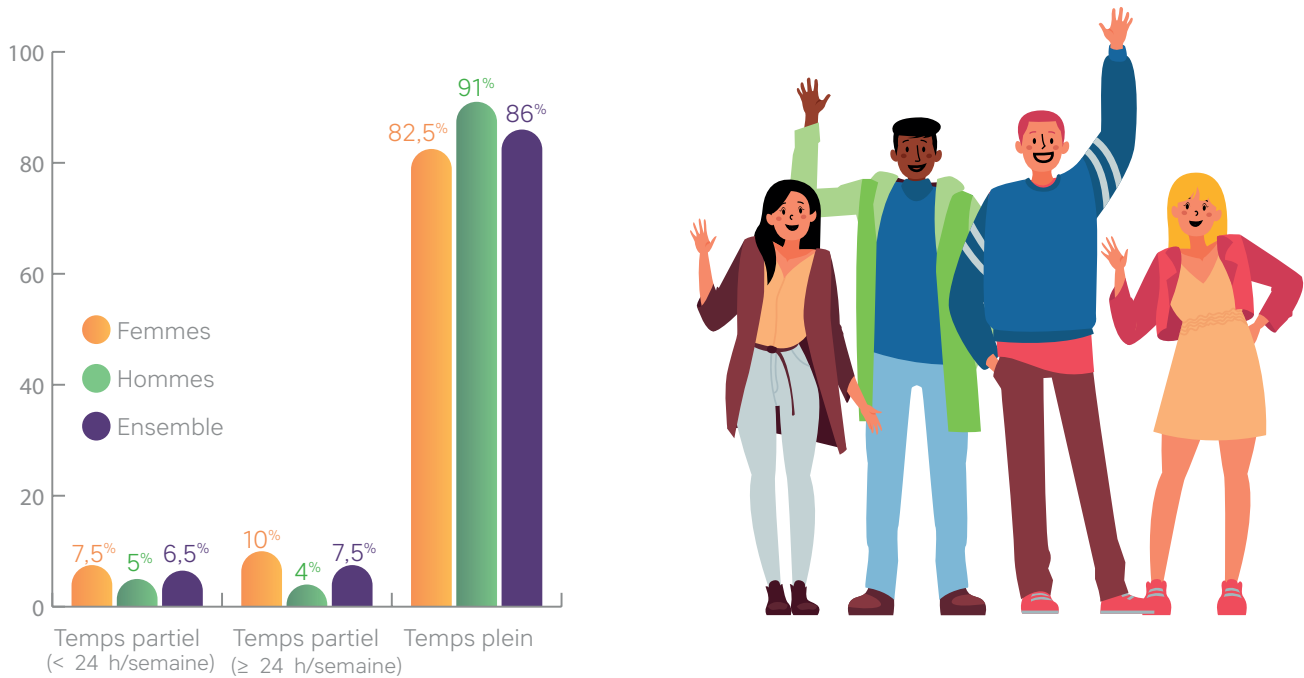
e. Emplois-repères



Source : Enquête Xerfi Spécific

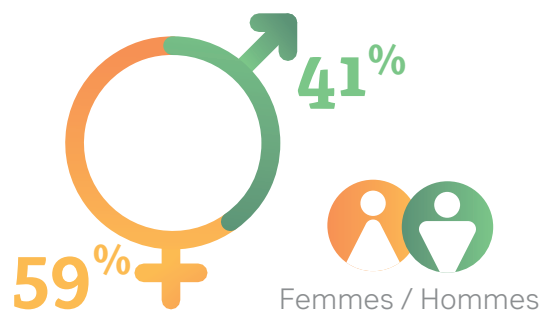
f. Selon la durée de travail

Répartition des salariés présents au 31/12/2021

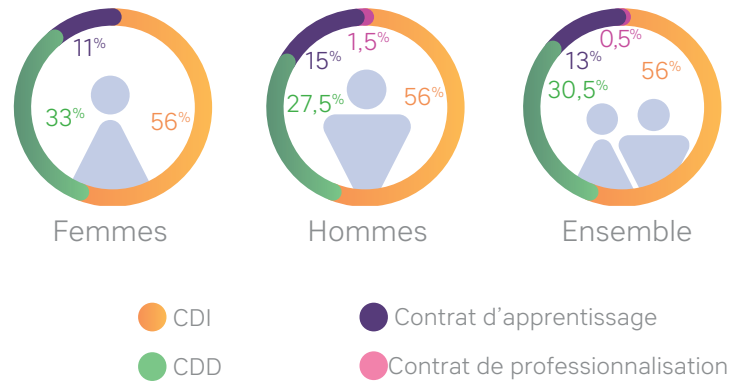


Mouvements de personnel

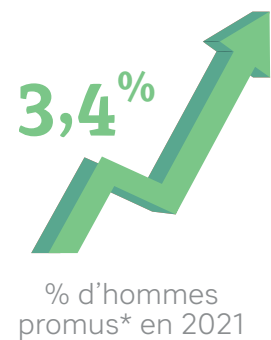
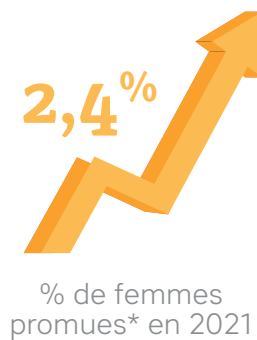
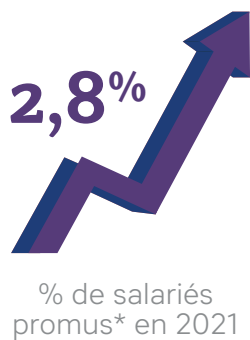
Nature des contrats en embauche



Répartition des embauches selon la nature du contrat



Promotions



(*) Passage d'un niveau à l'autre

Source : Enquête Xerfi Spécific

Absentéisme

Jours moyens d'absence par salarié en 2021 : **7 jours/salarié**



Part des salariés ayant bénéficié d'un congé parental en 2021



Répartition des jours d'absence selon les motifs en 2021

	Femmes	Hommes	Ensemble
Maladies non professionnelles	58%	52%	57%
Maladies professionnelles	0%	2%	0,5%
Accidents du travail	1%	8,5%	3%
Accidents de trajet	0%	1%	0%
Maternité / paternité / adoption	33,5%	7,5%	28%
Enfants malades	1%	0,5%	1%
Sans justification	0%	2%	0,5%
Autres absences	6%	26,5%	10%

Formation

Part des salariés partis en formation en 2021



Durée moyenne de formation



Source : Enquête Xerfi Spécific

Heures supplémentaires

Temps plein

29,5% des femmes à temps plein réalisent des heures supplémentaires	20,5% des hommes à temps plein réalisent des heures supplémentaires
2h30 durée hebdomadaire moyenne des heures supplémentaires pour les femmes	2h30 durée hebdomadaire moyenne des heures supplémentaires pour les hommes
15€90 rémunération horaire moyenne des heures supplémentaires réalisées par les femmes	15€20 rémunération horaire moyenne des heures supplémentaires réalisées par les hommes

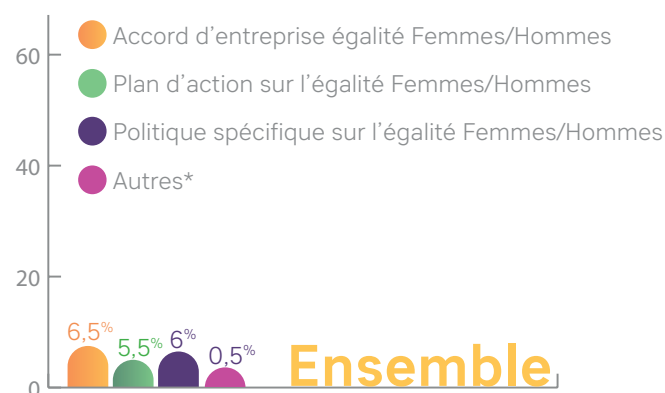
Temps partiel

16,5% des femmes à temps partiel réalisent des heures complémentaires	8,5% des hommes à temps partiel réalisent des heures complémentaires
2h30 durée hebdomadaire moyenne des heures complémentaires pour les femmes	2h30 durée hebdomadaire moyenne des heures complémentaires pour les hommes
14€ rémunération horaire moyenne des heures complémentaires réalisées par les femmes	14€10 rémunération horaire moyenne des heures complémentaires réalisées par les hommes

Actions

	Ensemble	<10 salariés	10-19 salariés	>= 20salariés
Accord d'entreprise égalité femmes/hommes	6,5%	6%	6,5%	18%
Plan d'action sur l'égalité femmes/hommes	5,5%	5%	4,5%	26%
Politique spécifique sur l'égalité femmes/hommes	6%	5,5%	4,5%	26%
Autres*	0,5%	< 0,5%	4,5%	5%

(*) salaire de base identique pour les femmes et les hommes, conditions de travail identiques pour les femmes et les hommes, règle de conduite...



Source : Enquête Xerfi Spécific

2.

LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE AU QUOTIDIEN

PRINCIPE : est prohibée toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes (art. L. 1132-1 et L. 1142-1 du code du travail).

Cette interdiction vise l'intégralité de la vie professionnelle, et concerne l'ensemble des relations contractuelles de travail, de l'embauche à la rupture du contrat.

EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

EXEMPLE

Un employeur recherche, en contrat à durée indéterminée, un(e) salarié(e) afin d'occuper un poste nécessitant que soient manipulés des produits cancérogènes.

La manipulation de tels produits est légalement interdite aux femmes en état de grossesse médicalement constaté.

Néanmoins, l'employeur ne pourra refuser la candidature d'une femme enceinte sur ce seul motif, qui serait discriminatoire.



» Prohibition des discriminations fondées sur le sexe

Toute forme de **discrimination à l'embauche** est prohibée.

Le code du travail interdit en effet à un employeur ou à un cabinet de recrutement de prendre en considération le sexe d'un candidat à l'emploi, sa situation de famille ou son état de grossesse pour l'embaucher ou refuser de l'embaucher (art. L. 1142-1 et L. 1225-1 du code du travail).

Seules doivent être prises en compte les qualités professionnelles du ou des candidats vis-à-vis du poste à pourvoir.

Cette règle trouve à s'appliquer alors même qu'existe une législation protectrice des femmes enceintes les empêchant d'exercer certaines activités (cf. *infra*, conditions de travail). En effet, cette législation ne permet pas à un employeur de refuser d'embaucher une candidate enceinte au motif qu'une interdiction de travail motivée par sa grossesse l'empêcherait de l'affecter, dès le départ, à un poste à durée indéterminée à pourvoir, l'état de grossesse étant temporaire.

» Exceptions

L'emploi de personnel féminin est interdit pour certains travaux dangereux (par exemple, les travaux souterrains des mines et carrières).

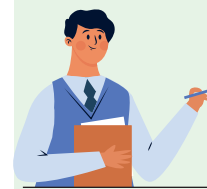
En dehors de ces cas particuliers, l'employeur ne peut invoquer des conditions d'emploi particulières pour passer outre l'interdiction de discriminer selon le sexe.

En pratique...

Il est impossible pour un employeur d'écarter une femme d'une procédure de recrutement lorsque le poste à pourvoir supposerait, aux yeux de l'employeur, certaines qualités physiques de la part du salarié (port de charges lourdes par exemple). En effet, la question de l'aptitude physique au poste de travail relève de la médecine du travail.

La mixité doit par ailleurs bénéficier aux femmes comme aux hommes. Ainsi, le refus d'embaucher des hommes dans des professions plus souvent exercées par des femmes est interdit au même titre que celui d'embaucher des femmes sur des métiers le plus souvent exercés par des hommes.

La volonté d'établir des équipes mixtes n'est pas non plus un motif légitime permettant d'écarter un homme ou une femme d'une procédure de recrutement, si la mise à l'écart ne se fonde pas sur d'autres éléments objectifs relatifs aux capacités professionnelles du candidat.



L'accord de branche égalité professionnelle du 6 décembre 2023 : l'embauche

❖ Contenu des offres d'emploi

L'interdiction des discriminations à l'embauche fondées sur le sexe interdit à l'employeur de mentionner, sur une offre d'emploi, le sexe du candidat recherché, sauf s'il se trouve dans l'un des cas d'exception énumérés *supra* (art. L. 1142-1 du code du travail).

En pratique...

Mentions interdites

- L'employeur ne peut pas indiquer qu'il désire recruter exclusivement un homme ou une femme.
- Il est ainsi interdit de rechercher « une acheteuse internationale », « une courtière », « un directeur marketing », « un technicien de service après-vente », « un commercial »...
- Les mentions du type « assistant logistique H/F » doivent également être évitées.
- En outre, rédiger une offre en privilégiant le genre majoritairement représentatif d'une fonction (ex. : « agent logistique », « technicien service après-vente »...) est également illicite.
- Enfin, une attention particulière doit être portée sur les descriptifs de poste. On recherche parfois un « homme de terrain », « confirmé », « expert », ou encore une « secrétaire sérieuse » pour un poste de « secrétaire H/F ». Outre l'intitulé du poste, il convient donc également de rédiger le texte de l'offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché.

Mentions suggérées

L'idéal est l'offre d'emploi mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l'emploi proposé (avec la mention H/F) : « Directeur/Directrice commercial(e) H/F », « Acheteur/Acheteuse international(e) H/F », « Consultant/Consultante commercial(e) H/F », etc.

❖ Entretien d'embauche

Les informations demandées doivent exclusivement avoir pour finalité d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé, et doivent avoir un lien direct et nécessaire avec cet emploi.

L'employeur ne peut ainsi demander au candidat des renseignements relevant de sa vie privée.

Il lui est également interdit d'interroger une candidate sur une éventuelle grossesse, son apparence physique ou son état de santé (art. L. 1225-1 du code du travail).

En principe, le candidat est tenu de fournir de bonne foi une réponse aux interrogations de l'employeur. Toutefois, les salariés sont fondés à se dispenser de répondre à toute question sans rapport direct avec l'exécution du contrat, sans que l'employeur puisse par la suite sanctionner cette omission par un licenciement.

❖ Décision finale d'embauche

Le choix définitif de la personne embauchée doit reposer sur des raisons objectives liées au poste et aux aptitudes professionnelles du candidat.

Pour les candidats non retenus, il convient de faire preuve de vigilance dans la rédaction de la lettre de refus de candidature.

En pratique...

Une candidature peut être déclinée en utilisant la formulation suivante : « Nous avons bien reçu votre candidature, mais nous sommes au regret de vous informer que votre profil ne correspond pas pleinement aux exigences requises pour l'exercice de cette fonction. »

« L'article L. 1131-2 du code du travail oblige les entreprises employant au moins 300 salariés à former les employés chargés des missions de recrutement à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. Les partenaires sociaux incitent toutes les entreprises de la branche à faire de même.

Les entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement sont invitées à inclure dans le contrat qui les lie une clause relative à l'égalité professionnelle lors des recrutements, et tout spécifiquement pour les postes de cadre dans l'objectif d'éviter les inégalités. »

EXEMPLES DE QUESTIONS INTERDITES

- Êtes-vous marié(e) ?
- Avez-vous des projets d'enfant ?
- Quel est l'âge de vos enfants ?
- Comment vous organisez-vous pour les faire garder ?
- Si nous vous embauchons, pourriez-vous adopter une tenue vestimentaire plus féminine ?



CONDITIONS DE TRAVAIL

EXEMPLE

Une clause du règlement intérieur réservant aux femmes ou aux hommes le bénéfice de pauses est discriminatoire.



Conformément au principe d'égalité de traitement, les conditions de travail des hommes et des femmes exerçant les mêmes fonctions doivent être strictement identiques (détermination des horaires de travail, lieu de travail...).

Néanmoins, sont licites et ne constituent pas des clauses discriminatoires les mesures qui ont pour objet la protection de la grossesse ou de la maternité.

» Travail de nuit

Sauf dispositions conventionnelles contraires, le travail de nuit est celui qui s'effectue entre 21 heures et 6 heures (art. L. 3122-20 du code du travail).

Depuis la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la réglementation sur le travail de nuit s'applique de façon identique à tous les salariés, sans considération de leur sexe.

La règle selon laquelle le salarié peut refuser d'accepter de travailler de nuit lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, comme la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, s'applique notamment à tous les salariés, hommes et femmes (art. L. 3122-12 du code du travail).

» Port de charges

Les charges maximales que peuvent « supporter » les salariés sont différentes selon le sexe :

- Un homme seul ne peut porter une charge supérieure à 55 kg que s'il en a été reconnu apte par le médecin du travail. Dans ce cas, la limite maximale est fixée par la loi à 105 kg (art. R. 4541-9 du code du travail) ;
- Une femme n'est pas autorisée à porter des charges supérieures à 25 kg, ou à 40 kg en cas d'usage d'une brouette, poids de la brouette compris (art. R. 4541-9 du code du travail).

» Spécificités liées à la grossesse ou à l'allaitement

Les conditions de travail d'une salariée peuvent être affectées par son état de grossesse.

» Affectation temporaire à un autre emploi/Aménagement de poste

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de son employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. Cette affectation ne peut pas entraîner une diminution de sa rémunération (art. L. 1225-7 du code du travail).



La convention collective :

L'article 3.3 du chapitre VIII prévoit par ailleurs que chaque déclaration de grossesse transmise à la direction de l'entreprise génère la mise en œuvre d'un entretien sur les aménagements éventuels des conditions de travail de la salariée afin d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée. L'entreprise s'assure notamment :

- ▶ de la présence dans l'espace de travail de sièges adaptés sur lesquels la salariée pourra temporairement s'asseoir lorsque la salariée occupe un poste de travail en station debout (vente...);
- ▶ de l'aménagement éventuel du poste de travail, notamment concernant le port des charges (par exemple, port unitaire, seuil de charge, moyen de manutention...) et les postures de travail (limitation des positions accroupies ou penchées, hauteur des étagères...).

L'ensemble de ces mesures d'adaptation sont prises en concertation entre le responsable et la salariée, sous réserve du respect des dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles protectrices de la maternité. Elles n'ont pas d'incidence sur la rémunération.

» Travail de nuit

La salariée, en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui est travailleur de nuit au sens du code du travail, peut être affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. En cas d'impossibilité de modifier l'affectation de la salariée, son contrat de travail doit être suspendu jusqu'à la date du congé légal de maternité (art. L. 1225-9 du code du travail).

» Exposition à des risques particuliers

Il est interdit d'employer les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à certaines catégories de travaux qui, en raison de leur état, présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité. La liste des travaux interdits est fixée par décret, et est fonction du risque encouru :

Nature de l'interdiction	Personnel concerné
Travaux exposant aux agents chimiques dangereux (D. 4152-9 et s.)	Femmes enceintes ou allaitant
Exposition aux rayonnements ionisants (D. 4152-4 et s.)	
Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé (D. 4152-8)	
Usage du diable pour le transport de charges (D. 4152-12)	Femmes enceintes
Interventions et travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale est supérieure à 100 hectopascals (D. 4152-29)	
Exposition à des agents biologiques (virus de la rubéole ou toxoplasme) (D. 4152-3)	
Plomb métallique et ses composés (R. 1225-4)	Femmes enceintes ou ayant accouché durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal
Produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérogènes et mutagènes (R. 1225-4)	
Agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 (R. 1225-4)	

L'employeur doit proposer à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à l'un de ces risques un autre emploi compatible avec son état.

» Suivi individuel de l'état de santé

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes sont, à tout moment si elles le souhaitent, immédiatement orientées vers le médecin du travail et bénéficient d'une nouvelle visite dont l'objet est de proposer, le cas échéant, des adaptations de poste ou une affectation sur un autre poste (art. R. 4624-19 du code du travail).

» Autorisations d'absences

La salariée bénéficie d'autorisations d'absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie également d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires (art. L. 1225-16 du code du travail).

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.





L'accord de branche égalité professionnelle du 6 décembre 2023 : la parentalité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Pour atteindre et améliorer ces dispositifs liés à la parentalité, les entreprises doivent :

- ▶ Rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires des femmes enceintes en fonction de leur spécificité et de leurs besoins ;
- ▶ Pour éviter la fatigue des trajets, mettre en place un système permettant d'aménager les horaires des futures mères et/ou favoriser l'utilisation des nouvelles technologies pour limiter les déplacements pouvant être source de perturbations ;
- ▶ Pour permettre un maintien du lien professionnel entre les salarié(e)s bénéficiaires des congés liés à la parentalité (maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salarié(e)s ;
- ▶ Pour faciliter la reprise du travail des salarié(e)s après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les deux mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salarié(e)s (analyse des besoins, proposition de formations) ;
- ▶ Dans le cadre d'un retour de congé parental, organiser un entretien professionnel au cours duquel sont discutés et déterminés notamment les besoins de formation et d'accompagnement du ou de la salarié(e) ;
- ▶ Favoriser la mise en œuvre de périodes de formation «Pro A» en application des dispositions légales et conventionnelles.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 1225-16 du code du travail).

» Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail (art. L. 1225-30 du code du travail). La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.



La convention collective :

En application de l'article 3.4 du chapitre VIII, ces heures sont rémunérées pendant les trois mois suivant la reprise. Au cours des neuf mois suivants, l'absence est autorisée, mais non rémunérée.

Tout employeur employant plus de 100 salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement (art. L. 1225-30 à L. 1225-33 et R. 4152-13 à R. 4152-28).

» Temps de repos

Le code du travail prévoit que les femmes enceintes ou allaitantes doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées (art. R. 4152-2 du code du travail).



La convention collective :

En application de l'article 3.1 du chapitre VIII, les salariées enceintes disposant de plus d'un an d'ancienneté bénéficient en outre d'une diminution de leur temps de travail dans les conditions suivantes :

- ▶ À partir du début du 5^e mois de grossesse, la salariée qui a plus d'un an d'ancienneté sera autorisée à arriver un quart d'heure plus tard le matin ou à partir un quart d'heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder un quart d'heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.
- ▶ À partir du 6^e mois de grossesse, la salariée qui a plus d'un an d'ancienneté sera autorisée à arriver une demi-heure plus tard le matin et à partir une demi-heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder une heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.
- ▶ Avec l'accord des parties, ces deux fractions d'heure pourront être groupées soit le matin, soit le soir, sans pouvoir excéder une heure.
- ▶ Cette diminution du temps de travail s'applique par journée travaillée et ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un cumul ou d'une récupération entre plusieurs journées travaillées. À titre d'exemple, il n'est pas possible de cumuler cinq demi-heures pour arriver un matin deux heures et demie plus tard.
- ▶ Pour les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté et ayant travaillé moins de quatre heures dans la journée, cette réduction horaire sans perte de salaire s'appliquera pour moitié soit un quart d'heure au début de la période de travail et un quart d'heure en fin de période, la durée ne pouvant excéder une demi-heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

» Visite de reprise

La salariée bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après un congé de maternité (art. R. 4624-31 du code du travail).

RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION

Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-2 du code du travail).

Le principe d'égalité de la rémunération entre les femmes et les hommes suppose que tous les éléments composant la rémunération soient établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Seules les différences justifiées par des éléments objectifs et pertinents sont admises.

» Notion de rémunération

La notion de rémunération recouvre le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

L'exigence d'une rémunération égale entre les hommes et les femmes vise donc :

- le salaire de base;
- les avantages en nature divers;
- les gratifications (treizième mois, prime de vacances, de fin d'année ou de bilan);
- les primes d'ancienneté et d'assiduité;
- etc.

En pratique...

L'employeur ne pouvant accorder un avantage ou une prime en raison du sexe :

- Les pères de famille doivent bénéficier d'une allocation de naissance ou d'adoption qui vise à indemniser les salariées des dépenses liées à la présence d'un enfant au foyer lorsqu'elle existe;
- Les pères de famille peuvent prétendre au versement de primes de crèche, octroyées par accord collectif aux mères de famille;
- Une allocation de frais de garde doit être versée aux hommes et aux femmes, soumis aux mêmes contraintes en ce qui concerne la nécessité de pourvoir à la garde et à l'éducation des enfants du foyer lorsqu'elle existe;
- Un accord ne peut prévoir le versement d'une prime dite « achat vacances » à un seul membre du couple de salariés;
- Les primes d'assiduité, lorsqu'elles existent, doivent être accordées au personnel aussi bien féminin que masculin, dès lors que les femmes fournissent un travail de valeur égale à celle du travail fourni par les hommes.

» Notion de travail de valeur égale

Selon la loi (art. L. 3221-4 du code du travail), sont considérés comme ayant une valeur égale : « les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :

- de **connaissances professionnelles** consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- de **capacités** découlant de l'expérience acquise,
- de **responsabilités**,
- et de **charge physique ou nerveuse** ».

Il en résulte que l'existence de travaux supplémentaires, la pénibilité de certains travaux, des fonctions plus larges et un temps de présence plus étendu sont à même de justifier une différence de rémunération.

En pratique...

Il a été jugé qu'effectuent un travail de valeur égale :

- une responsable ressources humaines et ses collègues masculins, directeurs chargés de la politique commerciale et des finances, en raison de l'identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, et de leur importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune des fonctions exercées exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre;
- des hommes et des femmes exerçant un travail de manutentionnaire, même si les hommes exécutent des travaux de chargement et de déchargement, alors que les femmes trient les matières premières.





L'accord de branche égalité professionnelle du 6 décembre 2023 : la rémunération

Les parties signataires rappellent que le système de classification de la branche repose sur des critères classants, objectifs non sexués.

Il s'agit donc de faire la distinction entre d'une part, le poste et sa définition incluant les qualifications et les compétences nécessaires pour le tenir, et d'autre part la personne occupant le poste dont l'appréciation relève d'un jugement sur la qualité de sa contribution et de ses réalisations individuelles.

Il est constaté que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide de la classification fait souvent apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

Pour atteindre un objectif d'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives, les entreprises doivent :

- ▶ Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale ;
- ▶ Se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans le haut de la pyramide de la classification, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes ;
- ▶ Définir des objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager, le cas échéant, les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche dont les écarts de rémunération moyens entre les femmes et les hommes dépassent 5 % de réserver, lors des augmentations salariales, une enveloppe aux salariés du sexe ayant la plus basse moyenne afin de corriger cet écart dans le temps.

❖ Différences de rémunération justifiées

Les différences de rémunération entre salariés effectuant un travail de valeur égale sont licites dès lors qu'elles sont justifiées par des critères objectifs et pertinents.

L'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier, de façon objective et pertinente, une différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

En cas de contentieux, l'employeur a donc la charge d'apporter la preuve de ces éléments objectifs et pertinents et de démontrer que la différence de traitement est exclusive de toute discrimination.

En pratique...

Ont été reconnus comme constituant des critères objectifs et pertinents :

- la disparité du coût de la vie entre plusieurs établissements ;
- les difficultés de recrutement liées au marché de l'emploi ou à la nécessité de pourvoir immédiatement à un remplacement ;
- la qualité de travail ;
- l'ancienneté (sauf si l'ancienneté est déjà prise en compte par le biais du versement d'une prime d'ancienneté) ;
- une expérience professionnelle plus importante, étant précisé que l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ne peut justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'elle soit en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées ;
- l'embauche postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ou d'un barème conventionnel de rémunération.

N'ont pas été reconnus comme étant des critères objectifs et pertinents, la seule différence :

- de diplômes sauf s'il est démontré que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée ;
- de statut juridique (CDD/CDI, contrat à temps plein ou à temps partiel, fonctionnaire ou agent de droit privé...);
- d'ancienneté pour justifier une différence de salaire de base, dès lors qu'une « prime d'ancienneté » prend déjà en compte cet élément.

❖ Retour de congé de maternité ou d'adoption

Le code du travail impose aux employeurs de majorer la rémunération de la salariée à son retour de congé de maternité ou d'adoption, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (art. L. 1225-26 du code du travail).

S'agissant des modalités de calcul de cette majoration, une circulaire du 19 avril 2007 (NOR : SOCK0751799C) a apporté des précisions sur :

❖ Le périmètre de référence

L'entreprise (et non le groupe, l'unité économique et sociale ou l'établissement).

❖ La date de la majoration

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé. En cas d'enchaînement congé de maternité-congé parental d'éducation, ce n'est qu'au retour de la salariée dans l'entreprise que la majoration pourra être appliquée.

❖ Les éléments de rémunération à prendre en compte

Salaires de base, avantages en nature et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ne sont pas comprises.

❖ Les augmentations à prendre en compte

Toutes les augmentations objectives, pérennes ou exceptionnelles dont la personne salariée aurait pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail doivent être prises en compte.

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie,
- les primes liées à une sujétion particulière (salissure, travail de nuit, du dimanche...),
- les primes exceptionnelles liées à la personne du salarié (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

Seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

En pratique...

Il convient de :

- décomposer la rémunération des salariés de la catégorie professionnelle concernée, y compris la rémunération de la personne salariée de retour de congé de maternité ou d'adoption ;
- identifier les augmentations individuelles et/ou collectives appliquées à chacun des éléments de la rémunération (salaires de base et éléments variables) ;
- calculer la moyenne de ces augmentations pour chacun des éléments ;
- appliquer chaque taux moyen aux éléments correspondants de la rémunération de la personne salariée concernée.

❖ La notion de salariés de même catégorie

Il s'agit des salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi.

- Dans l'hypothèse où il n'y a pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification.
- Dans l'hypothèse où il n'y a pas au moins deux personnes de même niveau, il convient de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres).
- S'il n'y a pas au moins 2 salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

EXEMPLE

Dans une entreprise, les salariés A, B, C, D, E, X et Y appartiennent à la même catégorie professionnelle. X et Y sont en congé de maternité à la date des augmentations collectives et individuelles :

- l'augmentation collective est fixée à 3 % du salaire de base ;
- la prime annuelle de poste (prime de chiffre d'affaires, par exemple) fait l'objet d'augmentations individuelles variables selon les salariés qui en bénéficient (A de 1 %, B de 2 % et C de 3 %) ;
- certains salariés bénéficient d'une augmentation individuelle (C de 3 % et D de 1 %).

▶ X et Y bénéficient de l'augmentation collective de 3 %.

▶ Seule X bénéficie de la prime individuelle de poste. À son retour de congé, le montant de cette prime sera augmenté de la moyenne des augmentations individuelles appliquées à ladite prime versée aux autres salariés, soit $(1 + 2 + 3)/3 = 2\%$.

▶ Y ne bénéficie pas de cette prime. L'augmentation individuelle de la prime accordée aux salariés est neutre à son égard.

▶ X et Y bénéficient de la moyenne des autres augmentations individuelles, soit $(3 + 1)/5 = 0,8\%$.



BON À SAVOIR

Un accord de branche ou d'entreprise conclu à compter du 25 mars 2006 peut déroger à ce principe dès lors qu'il prévoit des garanties au moins aussi favorables que celles prévues par la loi. Les dispositions conventionnelles de la branche n'y dérogent pas.



L'accord de branche égalité professionnelle du 6 décembre 2023 : la formation professionnelle

Pour atteindre l'objectif d'égalité dans l'accès à la formation professionnelle, les entreprises doivent :

- ▶ Veiller à supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation ;
- ▶ Faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en favorisant les formations sur site, les formations à distance et le tutorat ;
- ▶ Prévoir un délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser ;
- ▶ Intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque les compétences requises sont nettement différentes ;
- ▶ Favoriser la formation des acteurs du recrutement, qu'ils soient internes (chefs d'entreprise, direction, ressources humaines) ou externes (cabinets de recrutement et entreprises de travail temporaire), à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management...).



L'accord de branche égalité professionnelle du 6 décembre 2023 : la promotion professionnelle

Pour atteindre l'objectif d'égalité dans les parcours de carrière et la promotion professionnelle, les entreprises doivent :

- ▶ Veiller à l'égalité des promotions internes et contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi ;
- ▶ Assurer le maintien de la qualification des salarié(e)s après un congé de longue durée ;
- ▶ Mettre en place un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination, et vérifier régulièrement la cohérence du nombre de promotions ;
- ▶ Fournir aux représentants du personnel et délégués syndicaux lorsqu'ils existent, la répartition des classifications entre femmes et hommes dans le haut de la pyramide des classifications, de telle sorte que les éventuels écarts puissent être analysés ;
- ▶ Dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction ;
- ▶ Inscrire dans leur politique de gestion des compétences, et accord GPEC, l'accès des femmes aux postes à responsabilité en spécifiant les modalités de repérage des personnes souhaitant et pouvant évoluer, les éventuels parcours de formation associés, voire le mentorat et tutorat ;
- ▶ Sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes ;
- ▶ Favoriser la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés, en développant notamment l'information sur la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et le bilan de compétences ;
- ▶ Effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité en recrutant des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, et en recrutant des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET ACCÈS À LA FORMATION

Le code du travail interdit explicitement de prendre toute mesure en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation en considération du sexe ou de la grossesse d'un(e) salarié(e) (art. L. 1142-1 du code du travail).

La règle est la même qu'en matière d'embauche : seuls doivent être pris en compte des éléments objectifs différents au sexe du salarié.

Le code du travail prévoit, en outre, qu'à l'issue de son congé de maternité, de son congé paternité ou d'adoption, les salariés doivent retrouver leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, si celui-ci n'existe plus ou n'est plus vacant (art. L. 1225-25 du code du travail).

Constitue un emploi similaire un emploi qui n'emporte aucune modification du contrat de travail du salarié et correspond à sa classification.

En revanche, un simple changement des conditions de travail du salarié ne fait pas perdre au poste proposé son caractère similaire.

En pratique...

Se rend coupable de discrimination l'employeur qui :

- fait subir à une salariée un retard dans sa promotion professionnelle, non justifié par un élément objectif ;
- fait subir à une salariée un retard dans sa promotion au statut de cadre pour n'avoir pas eu la faculté de participer, comme les autres candidats en activité dans l'entreprise, aux entretiens institués à cet effet en raison de son absence due à un congé de maternité ;
- a nommé un homme au poste de responsable de division, et non pas une femme, en raison de la survenance de son congé de maternité, alors que sa nomination avait été envisagée avant son départ en congé et qu'elle avait exercé cette fonction pendant 17 mois ;
- dans le cadre d'une réorganisation des services, a proposé, en guise de promotion, un poste à une salariée avant son départ en congé de maternité, puis l'a écartée du processus de réorganisation pour lui confier, à son retour de congé, un poste s'apparentant à une rétrogradation ;
- au retour du congé de maternité de sa salariée :
 - ne l'a pas fait bénéficier d'une visite médicale de reprise,
 - l'a changée de bureau et placée dans le hall d'accueil
 - l'a privée d'une grande partie de ses attributions antérieures,
 - ne lui a pas octroyé de prime annuelle ;
- fait subir à une salariée du retard dans l'évolution de sa carrière et la stagnation de sa rémunération, au motif qu'elle a interrompu son travail pendant dix ans à la suite de congés maternité et parentaux ;
- refuse d'augmenter une salariée du fait de son congé de maternité, alors qu'il avait été prévu auparavant de l'augmenter.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

» Interdiction des agissements et outrages sexistes

Une interdiction des « agissements sexistes » a été insérée dans le code du travail par la loi « Rebsamen » du 17 août 2015.

Désormais, aux termes de l'article L. 1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

En pratique...

Est susceptible de caractériser un « agissement sexiste », le fait de :

- Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas « viril ».
- Avoir une conduite verbale ou une posture corporelle qui montre de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe ;
- User d'épithètes sexistes, ou faire des commentaires humiliants ou désobligeants, proférer des menaces ou tout autre comportement verbal ou physique fondés sur le sexe de la personne ;
- Faire des « blagues sexistes » à une collègue ;
- Fragiliser le sentiment de compétence des femmes par des remarques ou pratiques offensantes.

Pour aller plus loin : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

La loi « Schiappa » du 3 août 2018 a pénalisé ces comportements en créant l'infraction d'outrage sexiste. L'**outrage sexiste et sexuel** est défini à l'article R. 625-8-3 du code pénal comme « *le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, 222-33-1-1, 222-33-2-2 et 222-33-2-3, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».

Depuis le 1^{er} avril 2023, il y a, aux termes de l'article 222-33-1-1 du code pénal, délit d'**outrage sexiste et sexuel aggravé** notamment lorsque le fait est commis par une personne qui abuse de son autorité hiérarchique, ou sur une personne particulièrement vulnérable du fait de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique, de son état de grossesse apparente ou connue de l'auteur, de la précarité de sa situation économique ou sociale, ou en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ; ou par une personne déjà condamnée pour la contravention d'outrage sexiste et sexuel...

L'outrage sexiste constitue une infraction de 5^e classe passible de 1 500 € d'amende. Des peines complémentaires consistant en un suivi obligatoire de stages de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes ou en un travail d'intérêt général pour une durée 20 à 120 heures peuvent aussi être appliquées. L'outrage sexiste et sexuel aggravé est passible d'une amende de 3 750 €.

» Prohibition du harcèlement sexuel

La loi « Schiappa » du 3 août 2018 a modifié la définition du harcèlement sexuel prévue par l'article 222-33 du code pénal pour y inclure les propos et comportements à connotation « sexiste ».

Constitue donc dorénavant un harcèlement sexuel au sens du code pénal : « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».



Aux termes de cet article, pour que des propos ou comportements soient de nature à caractériser un harcèlement sexuel, ils doivent revêtir trois caractéristiques :

- **avoir une connotation sexuelle ou sexiste ;**
- **avoir un caractère humiliant ou dégradant pour la personne qui les subit ou créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;**
- **être répétés** (étant précisé que la condition de répétition de l'acte exige simplement que deux faits distincts puissent être caractérisés).

Deux propos ou comportements à caractère sexuel ou sexiste suffisent donc à caractériser un harcèlement et ce, peu importe :

- que ces propos ou comportements aient été le fait d'une seule personne ou de plusieurs personnes ;
- la qualité de l'auteur. Il peut s'agir d'un collègue, d'un client, d'un fournisseur... ;
- le temps séparant les propos ou comportements à caractère sexuel ou sexiste ;
- que l'auteur des propos ou comportements n'ait pas eu conscience de la portée de ses actes.

Le harcèlement sexuel est un délit passible de deux ans de prison et 30 000 € d'amende. En cas d'abus d'autorité (de la part d'un supérieur hiérarchique par exemple), les peines peuvent être portées jusqu'à trois ans de prison et 45 000 € d'amende.

L'infraction est également constituée :

- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est assimilée au harcèlement sexuel et est punie des mêmes peines « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

❖ Prévention et traitement des agissements prohibés

L'employeur est assujéti par la loi à une obligation générale de sécurité en vertu de laquelle il lui incombe de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

À ce titre, il est tenu de prévenir et de traiter les agissements sexistes ou discriminatoires et les situations de harcèlement que ses salariés sont susceptibles de subir.

❖ Obligation de rappeler les dispositions relatives aux agissements prohibés dans le règlement intérieur

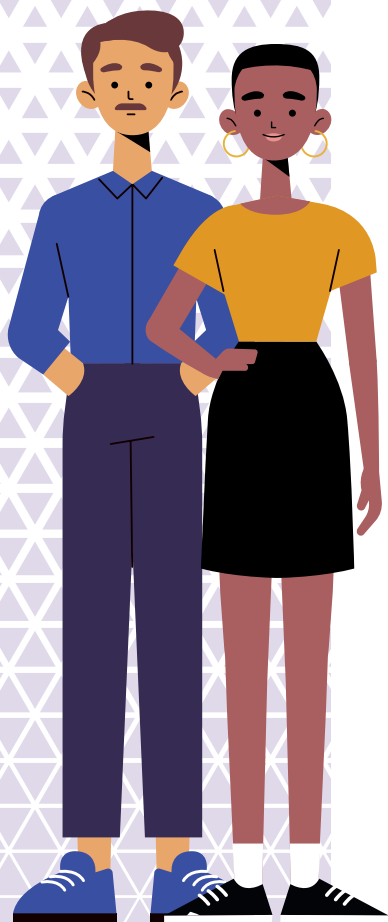
Le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions du code du travail relatives aux agissements sexistes et au harcèlement moral et sexuel (art. L. 1321-2).

En pratique...

Ce rappel doit porter sur le texte des articles :

- L. 1152-1 à L. 1152-6 (harcèlement moral),
- L. 1153-1 à L. 1153-6 (harcèlement sexuel),
- L. 1154-1 (aménagement de la charge de la preuve),
- L. 1154-2 (action en justice des organisations syndicales),
- L. 1155-1 (atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur),
- L. 1155-2 (sanction pénale attachée aux discriminations commises à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel),
- L. 1142-2-1 (agissement sexiste).

La méconnaissance de cette obligation est punie de **l'amende prévue pour les contraventions de 4^e classe (soit 750 €)**.



❖ **Obligation de porter à la connaissance du salarié certaines informations**

L'employeur doit porter à la connaissance du salarié :

- Les textes des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal relatifs au harcèlement moral et sexuel (art. L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail) ;
- Les textes des articles L 3221-1 à L 3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération femmes/hommes (art. R. 3221-2 du code du travail) ;
- Les textes des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs aux discriminations prohibées (art. L. 1142-6 du code du travail).

En pratique, cette information prend le plus souvent la forme d'un affichage sur les lieux de travail.

Doivent également être affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les **voies de recours civiles et pénales** ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les **coordonnées des autorités et services compétents** (art. L. 1153-5 du code du travail).

Les **coordonnées des autorités et services compétents** sont les adresses et numéros de téléphone :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente (étant précisé qu'il convient de mentionner outre l'adresse et le numéro de téléphone, le nom de l'inspecteur du travail compétent) ;
- du défenseur des droits ;
- du référent au harcèlement sexuel dans les entreprises d'au moins 250 salariés ;
- du référent harcèlement sexuel du comité social et économique lorsqu'un CSE existe (cf. *infra*, rôle des partenaires sociaux) (art. D. 1151-1 du code du travail).

❖ **Obligation de prendre en compte le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste**

L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le code du travail (art. L. 4121-2 et L. 4121-3).

Dans le cadre du document unique d'évaluation des risques (art. R. 4121-1 et suivants du code du travail), les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste doivent être pris en compte.

❖ **Obligation de mettre un terme aux agissements prohibés**

L'employeur doit prévenir les faits de harcèlement ainsi que les agissements sexistes ou discriminatoires, y mettre un terme et les sanctionner.

Il a en la matière une obligation de sécurité de résultat, sa responsabilité ne pouvant être écartée que s'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention imposées par la loi, notamment d'information et de formation, et mis fin au harcèlement dès qu'il en a été avisé.

S'il est saisi par un membre de la délégation du personnel au comité social et économique, dans le cadre de son devoir d'alerte (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail), de faits de harcèlement, d'agissements sexistes ou d'agissements discriminatoires, l'employeur est dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

S'il est informé de la situation par un autre canal, l'employeur n'est pas légalement tenu de procéder à une enquête. Une telle enquête est néanmoins préconisée dans la mesure où elle fait partie des éléments pris en compte par le juge.



POUR ALLER PLUS LOIN

Le 8 mars 2019, le ministère du Travail a mis en ligne sur son site internet un guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce guide, rédigé par la direction générale du travail, revient sur le cadre juridique de ces notions et « propose des solutions concrètes aux multiples questions que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ou les employeurs lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations ».

Ce guide contient un focus « employeur » et un focus « victime et témoin ». Il contient en outre des séries d'indicateurs permettant d'évaluer les risques et des modèles pratiques et rédigés de courriers et d'entretiens.

EXEMPLES :

- Les salariés peuvent-ils facilement faire remonter des difficultés relationnelles dans l'entreprise ?
- Existe-t-il un précédent nécessitant une vigilance accrue ?
- Quelle est la composition des équipes ?
- Existe-t-il des situations de travailleurs isolés et/ou en situation de vulnérabilité ?

[Guide contre le harcèlement moral et les agissements sexistes au travail](#)

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

EXEMPLES DE RUPTURES JUGÉES DISCRIMINATOIRES

- Refus de renouveler un contrat de travail saisonnier en raison de la grossesse de la salariée ;
- Rupture de la période d'essai d'une salariée 10 jours après avoir annoncé qu'elle était enceinte, justifiée par le fait que la qualité de son travail ne donnait pas satisfaction, alors que plusieurs courriels faisaient état d'appréciations positives sur son travail et qu'aucune remarque défavorable ne lui avait été faite pendant l'exécution de son contrat ;
- Licenciement d'une salariée en raison d'une maladie prolongée qui trouve son origine dans la grossesse ou l'accouchement ;
- Fait pour l'employeur d'avoir reproché à une salariée en congé parental au 4/5^e, lors de son entretien d'évaluation, son manque de disponibilité pour exercer ses fonctions de manager et une implication insuffisante dans la vie de l'entreprise et moins de 10 jours après cet entretien, d'avoir engagé une procédure de licenciement à son encontre.



Aucun employeur ne peut résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération de son sexe, de sa situation de famille ou de son état de grossesse (art. L. 1142-1 du code du travail).

La violation de ce principe expose l'employeur à une condamnation pour licenciement nul, qui permet au salarié dont le contrat de travail a été rompu de solliciter sa réintégration au sein de l'entreprise, ou le versement de dommages-intérêts dont le montant ne peut être inférieur à six mois de salaire. Autrement dit, le barème d'indemnisation obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse n'est pas applicable en cas de licenciement nul (art. L. 1235-3-1 du code du travail).

En pratique...

Il est recommandé d'être prudent dans la rédaction des courriers notifiant aux salariés la rupture de leur contrat de travail. Il convient en effet de ne viser que les éléments objectifs ayant motivé cette rupture et de s'abstenir de toute référence au sexe ou à la situation personnelle du/de la salariée.

Protection de la maternité

Principe

La loi prévoit qu'**aucun licenciement ne peut être notifié ou prendre effet pendant** :

- La période d'état de grossesse médicalement constatée jusqu'à la date de suspension du contrat de travail pour congé de maternité ou pathologique ;
- La période de suspension à laquelle la salariée a droit avant et après l'accouchement (congé de maternité et, le cas échéant, congé pathologique ou congés payés pris immédiatement après ces congés) ;
- Les dix semaines suivant l'expiration de la période de suspension (art. L. 1225-4 du code du travail).

Cette protection contre le licenciement est accordée à la femme enceinte et à la mère ayant accouché, **qu'elle prenne ou non l'intégralité du congé auquel elle a droit.**

Elle est aussi accordée aux bénéficiaires d'un congé d'adoption qu'il s'agisse du père ou de la mère et au père de l'enfant qui bénéficie du congé postnatal pour cause de décès de la mère (art. L. 1225-38 du code du travail).

Elle implique une interdiction pour l'employeur d'adopter des mesures préparatoires au licenciement pendant ces périodes sous peine de nullité.

En pratique...

Constitue une mesure préparatoire au licenciement :

- le recrutement intervenu sur le poste d'une salariée en congé de maternité, qui a pour objet de la remplacer définitivement ;
- le fait d'informer la salariée pendant son congé de maternité qu'elle allait faire l'objet d'un licenciement et de la recevoir en entretien pendant cette période.

En revanche, ne constitue pas un acte préparatoire au licenciement le fait de se rapprocher d'une salariée pendant son congé de maternité afin de préparer son reclassement consécutif à la suppression de son poste dans le cadre d'un PSE.

Quid du licenciement intervenant avant l'information de l'employeur ?

Lorsque l'employeur rompt le contrat de travail d'une salariée sans être informé de sa grossesse, celle-ci peut obtenir l'annulation de la rupture en lui adressant, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte (art. L. 1225-5 du code du travail).

L'employeur ainsi informé de la grossesse ne peut pas se contenter de suspendre la rupture du contrat pour lui faire prendre effet à l'issue de la période de protection. La rupture est en effet nulle de plein droit, et la salariée doit être réintégrée dans son emploi sans délai.

❖ Exceptions

La grossesse ne fait toutefois pas obstacle à l'échéance du CDD et à son non-renouvellement, ou à la rupture d'une période d'essai à condition que ceux-ci ne soient pas liés à la grossesse de la salariée, sous peine de discrimination (art. L. 1225-6 du code du travail).

En outre, une dérogation à l'interdiction de licencier est admise si l'employeur justifie :

- soit d'une faute grave de la salariée, non liée à la grossesse ou sa maternité ;
- soit d'une impossibilité de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse (art. L. 1225-4 du code du travail).

Cette dérogation ne joue toutefois pas pendant la durée du congé de maternité, du congé pathologique et des congés payés éventuellement pris par la salariée immédiatement après ces derniers, la salariée bénéficiant pendant ces périodes d'une «protection absolue» contre le licenciement (art. L. 1225-4 du code du travail)

	Nature de la protection	Durée de la protection
Protection absolue	Interdiction de rompre le contrat de travail, quels que soient le motif et la date d'effet de la rupture.	Durée légale ou conventionnelle du congé de maternité. S'y ajoutent, le cas échéant : • le congé pathologique légal dans la limite de quatre semaines après l'accouchement ; • les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité.
Protection «relative»	Rupture du contrat de travail possible uniquement en cas de : • faute grave de la salariée non liée à sa grossesse ou sa maternité • impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à la maternité	• Pendant la grossesse : entre le jour où la salariée informe l'employeur de sa grossesse et son départ en congé de maternité ; • Après le congé de maternité et, éventuellement, les congés payés et/ou le congé pathologique : pendant les dix semaines qui suivent la reprise du travail.

❖ Protection de la paternité

En 2014, la loi a accordé aux «jeunes pères» une protection contre la rupture de leur contrat de travail analogue à celle prévue pour les «jeunes mères» reprenant le travail après un congé de maternité (art. L. 1225-4-1 du code du travail).

Cette protection est de **dix semaines à compter de la naissance de l'enfant**.

Pendant cette période, la rupture du contrat de travail du jeune père n'est possible que si elle est motivée :

- par une faute grave non liée à la situation familiale du salarié,
- ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail dudit salarié.

❖ Protection de la salariée victime d'une fausse couche

Publiée au *Journal officiel* du 8 juillet 2023, la loi du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche a instauré une protection contre le licenciement des salariées confrontées à une fausse couche entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluse.

Ainsi, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée **pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluse** (art. L. 1225-4-3 du code du travail).



Pendant cette période, la rupture du contrat de travail de la salariée n'est possible que si elle est motivée :

- par une faute grave,
- ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

La protection ne fait toutefois pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée (art. L. 1225-6 du code du travail).

» Protection en cas de décès d'un enfant

Créé par la loi du 8 juin 2020, l'article L. 1225-4-2 du code du travail instaure une protection contre le licenciement des salariés en cas de décès d'un enfant.

Ainsi, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les treize semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente.

Pendant cette période, la rupture du contrat de travail n'est possible que si elle est motivée :

- par une faute grave de l'intéressé(e),
- ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger au décès de l'enfant.

Cette protection bénéficie à l'ensemble des salariés concernés, sans considération de leur sexe.

» Protection en cas de congé de présence parentale

En application de l'article L. 1225-62 du code du travail, le salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie de 310 jours ouvrés (environ 14 mois) d'absence autorisée à prendre à son gré pendant une période maximale de trois ans. Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel ou le fractionner.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité garantit la protection des salariés concernés pendant le congé de présence parentale.

Aucun employeur ne peut ainsi rompre le contrat de travail d'un salarié pendant ledit congé ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel (art. L. 1225-4-4 du code du travail).

Pendant cette période, la rupture du contrat de travail n'est possible que si elle est motivée :

- par une faute grave de l'intéressé(e),
- ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.

Cette protection bénéficie à l'ensemble des salariés concernés, sans considération de leur sexe.



SANCTIONS DE LA DISCRIMINATION

» Moyens d'action

Pour faire reconnaître une discrimination, le salarié qui s'estime lésé peut saisir le conseil de prud'hommes ou le tribunal correctionnel compétent.

L'action peut également être introduite par une organisation syndicale représentative au niveau national ou dans l'entreprise ainsi que par les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins et ayant pour objet la lutte contre les discriminations (art. L. 1134-2, L. 1134-3 et L. 1144-2 du code du travail).

Le salarié victime de discrimination peut également saisir le Défenseur des droits qui peut engager une médiation, une transaction ou une action en justice.

» Preuve de la discrimination

Sur le plan civil, **la charge de la preuve est aménagée**. Le salarié qui s'estime victime d'une discrimination doit uniquement présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Il revient alors à l'employeur d'apporter la preuve que ces faits sont en réalité justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute considération fondée sur le sexe (art. L. 1134-1 et L. 1144-1 du code du travail).

En matière pénale, le principe est **la présomption d'innocence**. Il appartient dès lors à la victime d'apporter la preuve de la culpabilité de l'auteur de l'infraction.

» Sanctions pénales

L'article **L. 1146-1 du code du travail** prévoit ainsi qu'est puni d'un emprisonnement **d'un an et d'une amende de 3 750 €** le fait de mentionner dans une offre d'emploi le sexe du candidat recherché ou de prendre une décision relative à l'embauche, au déroulement de carrière ou à la rémunération en considération du sexe, de la grossesse ou de la situation de famille.

Par ailleurs, lorsqu'il est constitutif **d'une discrimination**, le non-respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être sanctionné par l'article **225-2 du code pénal**, qui prévoit que «*la discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende*».

Aux termes des dispositions des articles 131-38, 131-39 et 225-4 du code pénal, **les personnes morales** encourent, s'agissant du délit de discrimination, **une amende de 225 000 €**, ainsi que :

- l'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales;

- le placement, pour une durée de cinq ans au plus, sous surveillance judiciaire;
- la fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés;
- l'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus;
- la peine de confiscation, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 131-21 du code pénal;
- l'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique.

En outre, ne peuvent se porter candidats à un marché public, un contrat de concession de travaux publics, un contrat de partenariat ou une délégation de service public, les employeurs ayant fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation définitive pour discrimination ou violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

» Sanctions civiles

Au plan civil, la discrimination entre les femmes et les hommes est sanctionnée par **la nullité de la mesure** et l'octroi de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi (art. L. 1132-4 du code du travail).

Lorsque la mesure discriminatoire consiste en la rupture du contrat de travail, la victime peut solliciter sa réintégration au sein de l'entreprise. Si le salarié est réintégré dans l'entreprise, il a droit au paiement d'une somme s'élevant au maximum aux salaires dont il a été privé au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture du contrat et sa réintégration. Si le salarié refuse la réintégration ou qu'elle est impossible, il a droit à une indemnité non plafonnée à la charge de l'employeur, dont le montant ne peut pas être inférieur aux salaires des six derniers mois (art. L. 1235-3-1 du code du travail).

Si la mesure discriminatoire consiste en une violation du principe d'égalité de rémunération, le salarié victime aura droit à un rappel de salaire sur une durée de trois ans, le cas échéant accompagné de **dommages et intérêts** en réparation du préjudice subi.



RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX (DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS)

Les partenaires sociaux ont plusieurs missions concourant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes :

» Proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes

Le comité social et économique (CSE) peut proposer des actions de prévention des agissements sexistes et du harcèlement moral et sexuel (art. L. 2312-9 du code du travail). Si l'employeur oppose un refus aux actions proposées, il doit le motiver. En pratique, les actions pourront consister à faire suivre aux salariés des sessions de formation relatives à la question du sexisme, mettre en œuvre des actions de sensibilisation, mettre en place un système d'alerte...

» Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Lorsqu'un comité social et économique (CSE) est instauré dans l'entreprise, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par ce dernier (quel que soit l'effectif de l'entreprise) (art. L. 2314-1 du code du travail).

Ce référent est choisi parmi les membres du CSE, par une résolution adoptée par un vote à la majorité des présents. Son mandat prend fin avec celui des autres élus du CSE.

Comme le référent désigné par l'employeur, le référent du CSE doit bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

» Utiliser leur droit d'alerte en présence de faits de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de discrimination

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent saisir l'employeur lorsqu'ils constatent des faits de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes ou une mesure discriminatoire (art. L. 2312-59 du code du travail).

L'employeur doit alors procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité ou le délégué du personnel concerné et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés et peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte.

» Assurer la parité dans la composition des listes électorales

La loi impose de respecter la parité et l'alternance dans les listes électorales (art. L. 2314-30 du code du travail).

Pour chaque collège électoral, les listes présentées doivent :

- comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale sous peine d'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté;
- être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes, sous peine d'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste ne respecte pas cette prescription.

Toutefois, lorsque l'application des règles de parité conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut simplement pas être en première position sur la liste.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Pour l'application de ces prescriptions légales, le protocole d'accord préélectoral doit impérativement mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

OBLIGATION DE PRENDRE EN COMPTE LES OBJECTIFS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

L'égalité entre les hommes et les femmes concerne toutes les entreprises, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Ainsi, le code du travail impose à ces entreprises, dépourvues de délégué syndical et non soumises à l'obligation de négocier, 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»** (art. L. 1142-5).



L'accord de branche
égalité professionnelle
du 6 décembre 2023 :
les objectifs

À titre d'illustration, l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demande aux entreprises jusqu'à 49 salariés de formuler des objectifs visant à l'égalité professionnelle et de prendre des mesures permettant de les atteindre.



3. LES LEVIERS D'ACTION

POURQUOI ET COMMENT S'ENGAGER EN FAVEUR DE LA MIXITÉ ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Le chapitre est organisé en six parties qui peuvent être consultées séparément en fonction de vos préoccupations et priorités.

- ▶ Embauche et recrutement
- ▶ Formation et compétences
- ▶ Promotion et mobilité
- ▶ Rémunération effective et classification
- ▶ Articulation des temps
- ▶ Sécurité, santé et conditions de travail

À l'exception de la présentation des aides financières, chaque partie se compose de trois points :

- ▶ le contexte,
- ▶ les objectifs à atteindre,
- ▶ les clés pour réussir.

Nombre d'entreprises ne sont a priori pas convaincues de l'intérêt pour elles de la mixité et de l'égalité. Elles pensent ne pas être concernées parce que trop petites, non soumises à des obligations légales, dépendantes de viviers de recrutement hyperféminins ou, à l'inverse, hypermasculins, sur lesquels elles n'ont pas prise. Certaines sont persuadées que leurs pratiques de gestion des ressources humaines garantissent l'égalité entre les salariés, la meilleure preuve de cette égalité leur semblant résider dans le fait qu'aucun collaborateur ne s'est plaint.

Les entreprises qui ont engagé des actions en faveur de la mixité et de l'égalité pointent pourtant plusieurs avantages de cette démarche.

- La mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité permet de répondre à des obligations légales, pour les entreprises de 50 salariés et plus.
- Les actions en faveur de la mixité des métiers favorisent l'élargissement des viviers de recrutement, l'enrichissement des compétences des équipes et l'amélioration de la relation client face à la diversité de leurs attentes.
- Leur mise en œuvre favorise aussi l'adaptation des conditions de travail et de sécurité : modernisation de l'ergonomie des postes, réduction des problèmes de santé au travail...
- Parce qu'elle favorise la cohésion des équipes, la répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les fonctions d'encadrement et de direction améliore la performance de l'entreprise.

L'égalité professionnelle ne concerne pas uniquement les femmes, mais l'ensemble des salariés dans le cadre d'une amélioration des procédures : recrutement, accès aux formations, promotion... Elle est un facteur d'évolution des comportements professionnels qui permet, notamment, de porter une attention nouvelle à l'articulation des temps entre la vie professionnelle et la vie privée.

En faisant l'objet d'une communication appropriée, l'égalité professionnelle améliore l'image de l'entreprise en interne (salariés) et en externe (clients, partenaires).

Elle favorise également le dialogue social avec les partenaires sociaux.

Il appartient aux entreprises de s'approprier les leviers d'action identifiés afin de :

- Mettre en place un processus concerté de diagnostic, avec le recueil de données sexuées sur les écarts entre les femmes et les hommes, les inégalités et les freins à l'égalité ;
- Fixer des objectifs précis, réalistes et chiffrés sur la réduction des écarts à atteindre ;
- Élaborer des solutions adaptées à ces objectifs ;
- Les mettre en œuvre ;
- Communiquer et sensibiliser les décideurs, managers, salariés et partenaires ;
- Établir les indicateurs chiffrés de suivi, évaluation des actions et évaluation des impacts à moyen terme.

Disparités salariales, sous-représentation des femmes aux postes de décision sont les inégalités les plus souvent citées, mais le champ de progression pour les entreprises ne se limite pas à ces domaines.

EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

Le contexte

Qu'il s'agisse d'un recrutement pour un nouveau poste, d'un remplacement ou d'un renfort saisonnier, votre offre d'emploi doit être rédigée de façon à ne privilégier ni les hommes ni les femmes, et à ne décourager ni les uns ni les autres. L'ensemble de votre procédure de recrutement, et notamment l'entretien d'embauche, doit se faire dans une égalité de traitement entre les candidats, en ne comparant que leurs aptitudes à occuper le poste.

Au-delà de l'obligation de non-discrimination, l'objectif d'égalité est associé à un objectif de mixité.

En effet, dans nombre d'entreprises, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois : les femmes sont souvent majoritaires dans les emplois administratifs ou liés à la vente, tandis que les hommes occupent plutôt des postes techniques (logistique, informatique...) et des emplois à responsabilité.

La promotion de la mixité doit donc se manifester dans les deux sens : féminiser les métiers fortement masculins et masculiniser les métiers fortement féminins.

La tâche n'est pas forcément aisée lorsque les entreprises se heurtent à la composition sexuelle des viviers de recrutements (« aucun homme ne s'est présenté pour ce poste de vendeur »), aux images stéréotypées liées aux métiers (« de toute façon, nos clientes préfèrent être conseillées par des femmes dans ce secteur »), si ce n'est à des contraintes techniques (« le matériel est trop volumineux pour que des femmes le manient : les agents ont déjà pas mal de problèmes de dos »).

Les objectifs à atteindre

- **Respecter le principe de non-discrimination** dans l'ensemble de la procédure de recrutement.
- **Diminuer les stéréotypes sexués** attachés à certains métiers.
- **Favoriser la mixité** dans les différents métiers et niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Les clés pour réussir

- Vérifier le contenu des offres d'emploi publiées par l'entreprise afin de s'assurer que celles-ci respectent le principe de non-discrimination.
- Examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail afin d'identifier ceux qui pourraient éventuellement être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès.
- Sensibiliser et former les recruteurs à l'égalité de traitement et à la mixité.
- Établir un état des lieux des différents métiers et filières pour déterminer ceux où les femmes et les hommes sont sous-représentés.
- Sensibiliser et former les managers et les équipes de travail à la mixité des métiers.
- S'appuyer sur les indicateurs sectoriels pour tendre, dans les embauches, à une répartition femmes/hommes représentative, au minimum, des taux de sortie des filières de formation.
- S'engager à présenter au responsable au moins une candidature féminine (ou masculine) sur les métiers où l'un des sexes est surreprésenté.
- S'appuyer sur des partenariats extérieurs (écoles, cabinets de recrutement, APEC...) pour favoriser la mixité des viviers de recrutement : organiser des journées portes ouvertes au sein de l'entreprise, des rencontres avec les étudiants, accueillir davantage de stagiaires...

EXEMPLE

Mettre en avant des profils de femmes ou d'hommes sur des métiers dits « masculins » ou « féminins ».

Objectif : communiquer différemment pour démanteler les stéréotypes, attirer ainsi davantage de candidats et favoriser la mixité des métiers.

Action à mettre en œuvre : proposer une nouvelle image des métiers de l'entreprise via son site internet, en présentant des témoignages de réussites de femmes ou d'hommes sur des métiers dits « masculins » ou « féminins », notamment pour les postes de vendeurs aujourd'hui très majoritairement occupés par des femmes.

Indicateurs de suivi : nombre de candidatures d'hommes et de femmes reçues pour les différents postes à pourvoir.

EXEMPLE

Sensibiliser l'ensemble des managers à la non-discrimination.

Objectif : développer un processus de recrutement neutre et égalitaire.

Actions à mettre en œuvre : diffuser une information annuelle sur les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination auprès des acteurs internes (hiérarchie et ressources humaines) et externes (cabinets de recrutement et entreprises de travail temporaire) ; sensibiliser les managers appelés à participer aux opérations de recrutement au respect des principes en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination ; élaborer un guide de recrutement (bonnes pratiques, techniques et procédés) à destination des managers.

Indicateurs de suivi : diffusion de l'information auprès des acteurs internes et externes du recrutement ; nombre de managers sensibilisés au principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination...



FORMATION ET COMPÉTENCES

Le contexte

L'accès à la formation est un facteur important de l'évolution professionnelle. Le renforcement de l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle permet à l'entreprise de diminuer les inégalités, promouvoir la mixité des métiers ou, tout au moins, de mieux gérer l'évolution des besoins de qualification des différents métiers.

La corrélation parfaite entre, d'une part, la répartition globale des effectifs selon le sexe et, d'autre part, le nombre de formations attribuées selon le sexe n'est pas un objectif à retenir. Les besoins en formation dépendent plutôt des évolutions ou des contraintes liées aux différents postes. Il est donc nécessaire de veiller à ce que chaque salarié puisse faire part de ses besoins de formation, et qu'il n'y ait pas de salariés « oubliés » en raison d'un emploi à temps partiel, d'un congé de maternité, d'adoption, parental ou d'une absence de longue durée.

Les objectifs à atteindre

- À compétences égales, **offrir un même accès à la formation à tous les salariés**, en tenant compte des besoins des postes occupés et des souhaits exprimés par les agents.
- **Mobiliser les formations pour adapter l'évolution des compétences aux besoins**, sécuriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

Les clés pour réussir

- S'assurer que tout salarié a la possibilité d'exprimer au moins une fois par an ses souhaits de formation.
- Identifier les salariés en difficulté et les postes où l'accès à la formation est limité, et s'engager sur un nombre minimal de formations afin de réduire les écarts avec les autres salariés et/ou les autres postes.
- Mettre en place des indicateurs de suivi de l'accès à la formation pour les salariés, notamment ceux travaillant à temps partiel.
- Réserver une part du budget formation au financement d'actions de formation proposées aux salariés de retour de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé parental.
- Faciliter l'accès des femmes à la formation en adaptant leur organisation (lieux, horaires...) et en prenant en compte les personnels les moins qualifiés parmi lesquels les femmes sont souvent les plus présentes.
- Développer la possibilité de formations sur site et/ou en e-learning afin de limiter les déplacements susceptibles d'être pénalisants pour les salariés à temps partiel et/ou ayant des contraintes familiales.

EXEMPLE

Identifier l'ensemble des besoins de formation.

Objectif : offrir à l'ensemble des salariés une même information sur la formation professionnelle, notamment aux agents à temps partiel et aux salarié(e)s de retour d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, parental ou de soutien familial.

Action à mettre en œuvre : recueillir l'ensemble des besoins de formation lors d'une réunion collective, où l'expression de chacun est favorisée.

Indicateur de suivi : nombre de stagiaires ayant participé aux différentes formations proposées, avec la répartition selon le sexe.



PROMOTION ET MOBILITÉ

Le contexte

Malgré les changements dans les mentalités et les actions entreprises pour favoriser la mixité, les femmes demeurent en moyenne sous-représentées dans l'encadrement et les instances de direction.

Dans nombre d'entreprises, l'évolution de carrière est conditionnée à une forte disponibilité pour l'entreprise (horaires longs et tardifs) et l'acceptation de mobilités géographiques, qui peuvent aujourd'hui être plus difficiles pour les femmes. De plus, les filières professionnelles où les femmes sont majoritaires offrent parfois de moindres possibilités d'évolutions. Enfin, le congé de maternité et l'arrivée d'un enfant peuvent amener certaines femmes à faire des arbitrages en défaveur de leur évolution de carrière.

Les objectifs à atteindre

- **Offrir, à compétences égales, les mêmes perspectives d'évolution** de carrière aux femmes et aux hommes.
- **Permettre à chaque salarié, femme ou homme, de saisir les opportunités** liées à la mobilité professionnelle.
- **Accompagner la carrière des femmes.**

Les clés pour réussir

- Identifier les différents facteurs susceptibles de freiner l'évolution professionnelle dans l'entreprise.
- Assurer la transparence des critères d'évolution professionnelle en communiquant sur les évolutions possibles dans les différents métiers de l'entreprise.
- Assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les instances dont dépendent les promotions.
- Fixer des objectifs chiffrés de mixité dans les postes d'encadrement et/ou dans les activités stratégiques pour l'entreprise.
- Développer le coaching au management pour l'ensemble des cadres.
- Veiller à ne pas écarter des promotions les salariés à temps partiel.
- Réaliser de façon systématique des entretiens avant et après tous les congés longs de parentalité (maternité, adoption, congé parental...).
- Former les managers à la conduite d'entretiens d'évaluation non discriminatoires.
- Détecter de façon indiscriminée les capacités d'évolution des salariés vers un poste d'encadrement ou vers une reprise de l'entreprise.

EXEMPLE

Favoriser l'égalité d'accès aux fonctions d'encadrement.

Objectifs : détecter les capacités d'évolution des femmes occupant des postes d'agent de maîtrise et de cadre ; leur donner les moyens de progresser dans leur carrière.

Actions à mettre en œuvre : organiser des entretiens individuels pour tous ; s'engager sur l'objectif de conduire 50 % des personnes à optimiser leurs compétences ; restructurer le budget de formation en conséquence, avec un développement des modules proposés tels que la « gestion du temps » ou le « marketing de soi ».

Indicateurs de suivi : nombre de formations suivies par les femmes suite à ces entretiens ; nombre de promotions avec la répartition selon le sexe.

EXEMPLE

Accompagner la parentalité des salariés.

Objectif : neutraliser l'impact des congés liés à la parentalité sur la formation et sur la promotion professionnelle

Actions à mettre en œuvre : organiser, à la demande du ou de la salariée, un entretien individuel avant le départ en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption – cet entretien anticipant l'entretien annuel d'évaluation ; organiser systématiquement un entretien individuel avec le ou la salariée dans le mois qui suit son retour d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental à temps plein – cet entretien ayant notamment pour but d'examiner les éventuels besoins en formation ; élaborer et diffuser un guide de la parentalité, qui sera adressé à chaque déclaration de grossesse communiquée par le ou la salariée.

Indicateurs de suivi : répartition par type de congé du nombre de départs en congé lié à la parentalité, selon le sexe et la catégorie professionnelle ; répartition selon la catégorie professionnelle du nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par les salariés par rapport au nombre de jours possibles ; nombre d'exemplaires du guide de la parentalité diffusés.



RÉMUNÉRATION EFFECTIVE ET CLASSIFICATION

EXEMPLE

Réduire l'écart entre le taux de femmes et le taux d'hommes dans l'encadrement.

Objectif : accroître la part des femmes parmi les cadres, notamment dans la fonction de directeur de magasin qui est aujourd'hui occupée plus souvent par des hommes.

Actions à mettre en œuvre : analyser les écarts entre les femmes et les hommes dans les postes d'encadrement ; mettre en place des sessions d'information sur les métiers de l'entreprise.

Indicateurs de suivi : nombre de promotions selon le sexe ; nombre de femmes et d'hommes occupant un poste d'encadrement.

EXEMPLE

Effectuer un rattrapage salarial à la suite des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Objectif : garantir aux salariés ayant pris un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption leur droit de retrouver leur emploi antérieur assorti d'une rémunération équivalente, en tenant compte des augmentations éventuelles accordées pendant leurs congés.

Action à mettre en œuvre : effectuer une majoration du salaire en intégrant les augmentations générales, ainsi que la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé pour les emplois de même catégorie.

Indicateur de suivi : nombre de salariés bénéficiaires de la mesure, avec la répartition selon le sexe.



Le contexte

Les inégalités de rémunération constatées entre hommes et femmes ne résultent pas forcément d'une inégalité au moment de l'embauche. Il peut également s'agir de différences historiques, liées à la spécialisation sexuelle des métiers. Il s'agit de mettre en place les indicateurs qui permettent d'identifier les écarts entre les femmes et les hommes et de fixer des objectifs réalistes de réduction des écarts. Des actions positives peuvent être nécessaires de façon temporaire.

Les objectifs à atteindre

- **S'assurer de l'égalité de rémunération pour un même poste ou un poste de valeur égale**, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes à l'embauche et lors des révisions de salaires.
- **Procéder à un rattrapage salarial** si des écarts non justifiés sont constatés.

Les clés pour réussir

- Élaborer une grille de salaires basée sur des éléments objectifs : fiches de poste, grille de classification...
- Identifier, suivre et contrôler les situations pouvant potentiellement faire l'objet (ou ayant fait l'objet) d'un écart de classification ou de rémunération non justifié.
- Prévoir une enveloppe salariale dédiée à la réduction-suppression des écarts salariaux avérés entre hommes et femmes, afin d'être en mesure de corriger les écarts non justifiés par des critères objectifs.
- Réaliser un bilan annuel relatif aux embauches pour vérifier que sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche pour les femmes et les hommes a été du même ordre.
- S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière. Les managers doivent notamment respecter le principe selon lequel les décisions relatives aux promotions et rémunérations s'appuient sur des critères objectifs et mesurables.
- Veiller à ce que les primes soient attribuées de manière égalitaire sur des critères objectifs.



ARTICULATION DES TEMPS

Le contexte

Bien que les statistiques attestent d'une implication croissante des hommes dans les tâches domestiques et dans la parentalité, l'égalité est loin d'être atteinte dans ce domaine. Les femmes demeurent les plus touchées par les difficultés à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, tandis que les hommes qui souhaitent s'investir davantage dans leur vie familiale sont souvent confrontés à la rigidité de l'organisation du travail dans leur entreprise et aux jugements de certains de leurs pairs et/ou de leur hiérarchie.

Les objectifs à atteindre

- **Adopter des modes d'organisation** permettant de mieux articuler l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.
- **Promouvoir, au sein de l'entreprise, le partage des responsabilités familiales** pour mettre fin aux stéréotypes qui nuisent à l'épanouissement professionnel des femmes et des hommes.

Les clés pour réussir

- Identifier les besoins des salariés en matière d'articulation des temps.
- Intervenir sur l'organisation du travail de manière à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale : respecter les horaires de travail ; éviter les réunions à des horaires trop matinaux, pendant les pauses déjeuner ou à des horaires trop tardifs ; tenir compte dans l'organisation des réunions des horaires de travail des salariés à temps partiel ; limiter les déplacements (par exemple, privilégier si possible la visioconférence) ; ne pas solliciter les salariés en dehors des horaires de travail (tel que c'est parfois le cas par e-mail)...
- Soutenir la parentalité, promouvoir le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adopter la charte de la parentalité en entreprise, accorder un complément de rémunération lors du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, participer aux frais de garde, réserver des places de crèche...
- Développer quand cela est possible le télétravail, régulier ou occasionnel, en encadrant le dispositif pour éviter ses éventuels effets pervers (désocialisation, inflation du temps de travail...).
- Proposer des services facilitateurs de la vie quotidienne, seul ou en partenariat avec des associations et/ou les collectivités : aider aux devoirs des enfants, mettre en place des navettes entre la gare et l'entreprise, un service de conciergerie...

EXEMPLES

► Réaliser ou diffuser un guide sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Objectif : faciliter les échanges sur l'articulation des temps lors des entretiens annuels et permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Action à mettre en œuvre : réaliser ou diffuser un guide sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : droits des salariés, bénéficiaires d'une meilleure prise en compte de cette question pour le salarié et pour l'entreprise, procédures à suivre dans certaines situations...

Indicateur de suivi : budget alloué à la rédaction et à la diffusion du guide.

► Favoriser le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Objectif : valoriser le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans le cadre de l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Action à mettre en œuvre : octroyer une indemnisation complémentaire sur toute la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sous réserve d'un an d'ancienneté et du bénéfice des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Indicateur de suivi : nombre de salariés bénéficiaires du maintien de la rémunération.

► Favoriser le e-learning et la formation sur site.

Objectif : limiter les déplacements des salariés pour les périodes de formation, afin de mieux en prendre en compte leurs contraintes personnelles et familiales.

Action à mettre en œuvre : développer l'offre de formations en e-learning pendant les heures de travail.

Indicateurs de suivi : nombre de formations dispensées en e-learning rapporté au nombre de formations dispensées ; nombre de bénéficiaires des formations en e-learning selon le sexe.



SÉCURITÉ, SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

EXEMPLE

Adapter les conditions de travail des femmes enceintes.

Objectif : Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Actions à mettre en œuvre : étudier le poste de travail à l'annonce de la grossesse ; pour les postes qui le permettent, mettre en place le télétravail.

Indicateurs de suivi : pourcentage de salariées bénéficiant effectivement de cette mesure parmi celles pouvant potentiellement en bénéficier ; nombre d'arrêts de travail pendant les deux derniers mois précédant les congés de maternité.



» Le contexte

La mixité des métiers dans l'entreprise peut être freinée par un manque d'aménagements et/ou d'équipements adaptés, lorsqu'un métier a longtemps été exercé par des hommes (manutention, réparation...) ou par des femmes (secrétariat, par exemple). Une entreprise qui souhaite s'inscrire dans une démarche de mixité doit alors assurer l'adaptation des aménagements et équipements. Par ailleurs, les entreprises doivent prendre en compte les événements pouvant modifier les conditions de travail d'un salarié, notamment la grossesse et adapter les postes de travail en conséquence.

» Les objectifs à atteindre

- Offrir aux salariés, femmes et hommes, **une égale qualité de leurs conditions de travail.**
- Limiter les risques liés à une mauvaise ergonomie du poste de travail.

» Les clés pour réussir

- Adapter les conditions de travail des femmes enceintes.
- Établir un diagnostic sur les conditions de travail par type de poste afin d'améliorer les conditions des femmes et des hommes sur des métiers identifiés.
- Veiller à ce que les lieux de travail soient conçus et équipés pour recevoir les salariés des deux sexes : installation de nouveaux vestiaires, réduction des charges, création de nouveaux vêtements de travail... ;
- Veiller au respect des obligations légales relatives aux agissements sexistes et au harcèlement moral et sexuel (prise en compte dans le règlement intérieur et dans l'évaluation des risques, diffusion des informations obligatoires auprès des salariés, formation du référent du CSE...) (cf. *supra*, Obligations légales, sécurité et santé au travail) ;
- Proposer des actions de prévention des agissements sexistes et du harcèlement moral et sexuel (cf. *supra*, Obligations légales, rôle des partenaires sociaux).



4. AIDES FINANCIÈRES, LABELS ET DISCRIMINATION POSITIVE

LABELS DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le label Diversité et le label Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes sont pilotés par l'État et mis en œuvre par AFNOR Certification.

Ils peuvent être décernés à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité et attestent de l'exemplarité de ces dernières en matière de diversité et d'égalité professionnelle femmes/hommes.

POUR EN SAVOIR + :

<https://certification.afnor.org/prestation/labels>

PLAN POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (ART. L. 1143-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

Les dispositions relatives à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, et visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

La loi stipule ainsi qu'un « *plan pour l'égalité professionnelle* » négocié dans l'entreprise ou, en cas d'échec des négociations, mis en place unilatéralement par l'employeur, après consultation du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, peut prévoir des mesures visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Ce plan trouvera à s'appliquer, sauf si l'autorité administrative s'y oppose.

La saisine de la DREETS est en effet obligatoire, et celle-ci peut s'opposer au plan par avis écrit et motivé dans un délai de deux mois suivant la date de sa saisine.

En pratique...

Ce type de plan peut prévoir :

- que l'embauche, pour certains postes de travail, sera réservée aux femmes ;
- que les femmes seront les uniques bénéficiaires de certaines formations ;
- de modifier l'environnement, les contraintes ou l'organisation de tel atelier ou bureau, en vue d'y faire accéder des femmes ;
- la fixation d'objectifs de nomination de femmes à tels ou tels postes ;
- ...



CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (ART. D. 1143-7 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est ouvert aux entreprises sans condition d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'action exemplaire en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois.

Le contrat est conclu entre l'État et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent.

Il ne peut intervenir qu'après :

- soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- soit l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle ;
- soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

La participation financière de l'État est calculée dans la limite maximale d'un pourcentage variable selon la nature et le contenu des actions.

Elle n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique.

CONVENTION D'ÉTUDE (ART. R. 1143-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

Toute entreprise **de moins de 300 salariés** peut conclure avec l'État, après avis du CSE lorsqu'il existe, une convention lui permettant de recevoir une aide financière afin de faire procéder à une étude portant sur :

- sa situation en matière d'égalité professionnelle ;
- les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Le montant de cette aide est fixé par la convention signée entre l'entreprise et l'État dans la limite de 70 % des frais d'intervention hors taxes du consultant chargé de l'étude et ne peut, en tout état de cause, excéder 10 700 €.



BASE DOCUMENTAIRE

» Circulaires et instructions ministérielles :

- ▶ Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000000822200>
- ▶ Instruction n° DGT/DPSIT/RT3/2017/124 du 4 avril 2017 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière et à la mise en place d'une procédure dite de « rescrit » en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/04/cir_42117.pdf
- ▶ Circulaire du ministère de la Justice du 3 septembre 2018 présentant la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/09/cir_44010.pdf

» Outils de sensibilisation et guides

- ▶ « Mon entreprise s'engage ». Guide de l'égalité femmes/hommes à destination des TPE-PME, ministère du Travail, 2021
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egalite_tpe_pme_2021.pdf
- ▶ Kit pour agir contre le sexisme
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>
- ▶ Guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ministère du Travail, mars 2019
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf
- ▶ « Violences faites aux femmes : quels rôles pour les DRH et les managers ? ». Guide produit par ONU Femmes France avec le soutien de l'ANDRH, 2023.
<https://www.onufemmes.fr/nos-actualites/2023/10/17/le-guide-violences-faites-aux-femmes-quels-roles-pour-les-drh-et-les-managers->
- ▶ Kit pour l'égalité dans les procédures RH
https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/version_finale_kit_rh.pdf
- ▶ « 10 questions sur la conciliation grossesse et travail » (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail [ANACT])
<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conciliation-grossesse-et-travail>
- ▶ Guide du Défenseur des Droits « Pour un recrutement sans discrimination »
https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD_guide_recrutement-sans-discrimination_20190703.pdf

» Liens utiles

- ▶ Site internet du ministère du Travail
<https://travail-emploi.gouv.fr/>
- ▶ Site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>
- ▶ Site de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
<https://www.anact.fr/>





ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMMES / HOMMES
Entreprises de - de 50 salariés



Observatoire Prospectif du Commerce

251, boulevard Pereire - 75852 Paris Cedex 17

www.perspectivescommerce.com



Pour contacter les représentants de la profession :

CDNA
45, rue des Petites-Écuries
75010 Paris

Tél. : 01 42 06 79 52
Email : contact@cdna.pro
<https://cdna.pro>

VA VOLTAIRE AVOCATS
NOVATEUR EN DROIT SOCIAL