



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Actions d'information sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à destination des apprentis

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont également soumises à des pénalités à la charge de l'employeur, susceptibles d'être appliquées, soit lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, soit lorsqu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes



Quelles sont les règles en matière d'embauche ?

Il est interdit de mentionner, dans une offre d'emploi,

- le sexe (ou la situation de famille) du candidat recherché,
- ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement.

***Par exception toutefois des emplois précis peuvent être interdits aux femmes en raison de leur caractère dangereux.**

De même, il est interdit

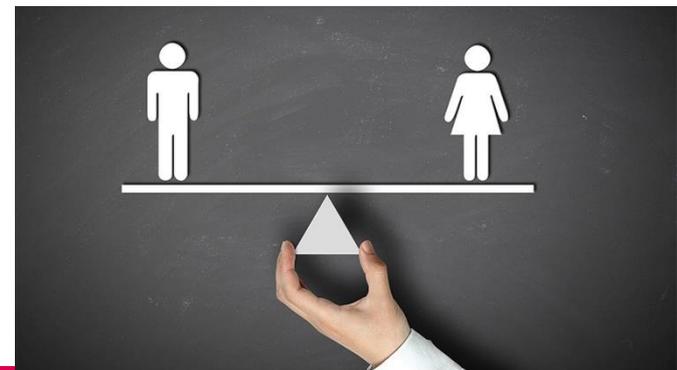
- de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe,
- de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe,
- la situation de famille ou la grossesse.



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Quelles sont les règles en matière d'embauche ?

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



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement ... : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.



Quel est le rôle des représentants du personnel ?

- L'information et la consultation du comité social et économique (CSE)
- L'obligation de négocier dans l'entreprise
- L'obligation de négocier dans les branches



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à [l'article L. 1132-1 du code du travail](#) sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (définition et sanctions des discriminations prohibées).

En outre, les dispositions des [articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail](#) relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.



Quels sont les recours et sanctions ?

❖ Les recours et sanctions civiles

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

Sanctions encourues par l'employeur :

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

SANCTIONS

Quelques liens

- Le licenciement pour motif personnel : les causes possibles, les sanctions applicables

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/le-licenciement-pour-motif-personnel-les-causes-possibles-les-sanctions>

- Protection contre les discriminations

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/la-protection-contre-les-discriminations>

Quels sont les recours et sanctions ?

❖ Les recours et sanctions pénales

Sur une action de la victime, d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations, le tribunal correctionnel peut :

- prononcer des peines d'emprisonnement (jusqu'à 3 ans) et d'amende (jusqu'à 45 000 €) lorsque le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi. Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas son obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'expose à une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou une peine d'amende de 3 750 €,
- ordonner le versement de dommages-intérêts.

Pour en savoir plus sur les recours et sanctions en matière de discrimination, et notamment sur le rôle des organisations syndicales, des associations et du Défenseur des droits, voir le lien sur la protection contre les discriminants.



Pour aller plus loin

Une pénalité financière, à défaut d'accord ou de plan d'action

Dans des conditions fixées, pour l'essentiel, [par l'article L. 2242-8 du Code du travail](#) et par [les articles R. 2242-2 à R. 2242-11](#), les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (accord mentionné au [2° de l'article L. 2242-1](#)) ou, à défaut d'accord, par un plan d'action annuel établi par l'employeur et destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'effectif de l'entreprise est calculé conformément au droit commun de calcul de seuils d'effectifs. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernés, peu important qu'elles disposent ou non d'institutions représentatives du personnel (y compris en cas de carence du CSE ou du CE).



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour aller plus loin

Une pénalité financière, en cas de persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Lorsque l'« Index de l'égalité Femmes-Hommes » (sur cet Index, voir ci-dessus) est inférieur à 75 points (sur 100), l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai (soit, compte tenu des dates mentionnées ci-dessus, au plus tôt à compter du 1^{er} mars 2022 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés), si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière (qui ne peut se cumuler avec la pénalité précédemment mentionnée) jusqu'à 1 % de la masse salariale.



Références

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion - L'égalité professionnelle Femme-Homme

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/l-egalite-professionnelle-femme-homme>