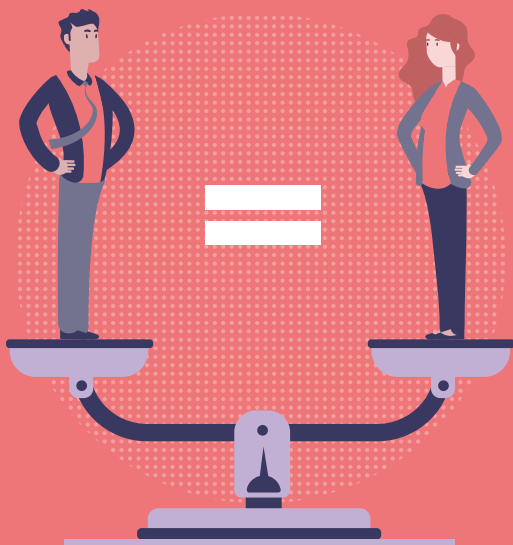


GUIDE

L'ÉGALITÉ HOMMES FEMMES

An illustration of a woman with brown hair and a man with white hair, both smiling, positioned between the words 'L'ÉGALITÉ' and 'HOMMES'.

COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HORLOGERIE-BIJOUTERIE



L'obligation pour les entreprises de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est connue de tous.

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 ?

Construit autour des principales problématiques RH, les partenaires sociaux de la branche professionnelle Commerce de détail en horlogerie-bijouterie ont souhaité la réalisation de ce guide qui rappelle la réglementation et propose des bonnes pratiques à mettre en œuvre.

Opérationnel, il a pour but de vous outiller dans votre réflexion sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans votre entreprise.

La première partie du guide concerne l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif, tandis que la seconde partie expose et détaille les obligations spécifiques qui pèsent sur les entreprises au-delà de 50 salariés. Enfin, la troisième partie rappelle pour sa part les dispositions relatives au label diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les aides financières.

Une version synthétique du guide est également disponible.

Pour tout renseignement, rendez-vous sur :

www.u-b-h.com ou sur www.loppcommerce.com

LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE AU QUOTIDIEN QUEL QUE SOIT SON EFFECTIF	4
1 / Embauche et recrutement	4
Prohibition des discriminations fondées sur le sexe	
Exceptions	
Offres d'emploi	
Entretien d'embauche	
Décision finale d'embauche	
2 / Conditions de travail	6
Travail de nuit	
Port de charges	
Spécificités liées à la grossesse et à l'allaitement	
3 / Rémunération et classification	10
Notion de rémunération	
Notion de travail de valeur égale	
Différences de rémunérations justifiées	
Retour de congé maternité ou d'adoption	
4 / Déroulement de carrière et accès à la formation	15
5 / Sécurité et santé au travail	16
Interdiction des agissements sexistes	
Prohibition du harcèlement sexuel	
Prévention et traitement des agissements prohibés	
6 / Rupture du contrat de travail	20
Protection de la maternité	
Protection de la paternité	
7 / Sanctions de la discrimination	24
Moyens d'action	
Preuve de la discrimination	
Sanctions pénales	
Sanctions civiles	
8 / Rôle des partenaires sociaux dans les entreprises d'au moins 11 salariés	26
Proposition d'actions de prévention des agissements sexistes	
Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	
Exercice du droit d'alerte	
Assurer la parité dans la composition des listes électorales	
LES OBLIGATIONS DE MOYENS ET DE RÉSULTATS SPÉCIFIQUES AU-DELÀ DE 50 SALARIÉS	28
1 / Entreprises d'au moins 50 salariés	28
2 / Entreprises d'au moins 250 salariés	37
3 / Entreprises d'au moins 300 salariés	37
AIDES FINANCIÈRES, LABELS ET DISCRIMINATION POSITIVE	38

LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE AU QUOTIDIEN QUEL QUE SOIT SON EFFECTIF

Toute forme de discrimination est prohibée 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.

1 / **Embauche et recrutement**

/ **Prohibition des discriminations fondées sur le sexe**

Il est interdit 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 leur 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.

Exemple

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

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.

/ **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 (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 et inversement.

La volonté d'établir des équipes mixtes n'est pas non plus un motif légitime permettant d'écarter un ou une candidat(e).

/ Offres d'emploi

L'employeur a l'interdiction 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 « conseillère de vente », un « directeur de magasin », un « adjoint au responsable du magasin », etc. Les mentions du type « conseillère de vente H/F » doivent également être évitées.

Rédiger une offre en privilégiant le genre majoritairement représentatif d'une fonction (ex : « assistante de direction », « bijoutière », etc.) 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 », 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) : « Conseiller/Conseillère de vente H/F », « Horloger/Horlogère H/F », « Directeur/Directrice commercial(e) H/F », « Développeur/Développeuse Web 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 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 pratique

Il est interdit de poser les questions suivantes :

- 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 ?

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 d'embauche

Le choix 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 ».

2 / Conditions de travail

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, etc.).

Exemple

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

Les clauses pour la protection de la grossesse ou de la maternité ne le sont pas.

/ 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).

Exceptions

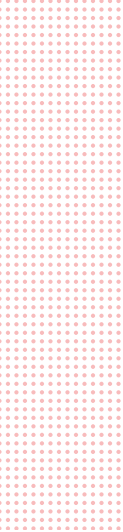
/ Le port de charge

- 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 ;
- Pour une femme, la limite est de 25 kg, ou 40 kg en cas d'usage d'un diable, poids du diable compris.

/ Les dispositions spécifiques à la grossesse :

- **Affectation temporaire à un autre emploi** : 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).
- **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	
Produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérigènes et mutagènes	Femmes enceintes ou ayant accouché durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal
Agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2	



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 l'issue de la visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 4624-11 du Code du travail, ou 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. 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). La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement. Tout employeur employant plus de cent 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 allaitant doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées (art. L. 4152-2 du Code du travail).

Dispositions de l'accord de branche du 21 septembre 2009

Article 45 de la CCN du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie : à partir du troisième mois de grossesse et jusqu'à ce qu'elles cessent d'allaiter, les **femmes enceintes bénéficient d'un temps de repos** pendant leur temps de travail. Ce repos, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, est payé au taux du salaire réel. Il ne peut être remplacé par une réduction de la durée de présence dans les locaux de l'entreprise.

Le Code du travail prévoit, en outre, que les femmes enceintes ou allaitant doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées.



3 / 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 salariés 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 ;
- 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 doivent être accordées aussi bien au personnel féminin que masculin, dès lors que les femmes fournissent un travail de valeur égale à celui des hommes foyer lorsqu'elles existent.



/ Notion de travail de valeur égale

Selon la loi (art. L. 3221-4 du Code du travail), sont considérés comme ayant **une valeur égale** : « 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**. »

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

Effectuent un travail de valeur égale :

- une responsable ressources humaines et son collègue masculin directeur de la politique commerciale, 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 des travaux de manutentionnaires même si les hommes exécutent des travaux de chargement et de déchargement alors que les femmes trient les matières premières.

/ Différences de rémunération justifiées

Les **différences de rémunération** entre salariés exerçant 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, etc.) ;
- 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 maternité ou d'adoption

Le Code du travail impose aux employeurs de **majorer la rémunération de la salariée à son retour de congé 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 maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé. En cas d'enchaînement congé 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 : salaire 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 maternité ou 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 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.

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 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 %).

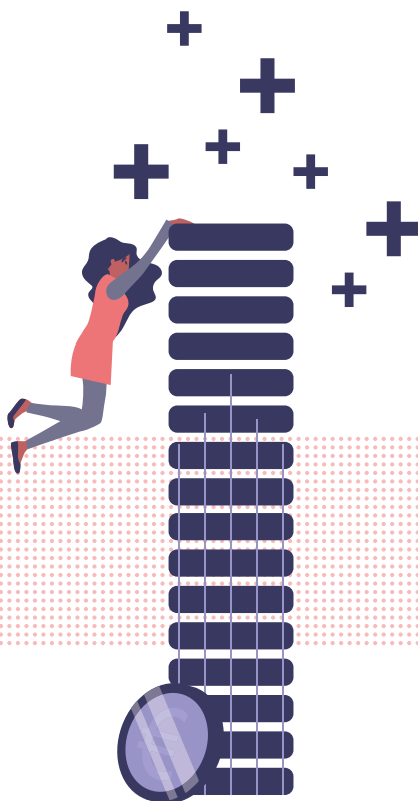
X et Y bénéficient de l'augmentation collective de 3 %.

Seule X bénéficie de la prime individuelle de poste. A 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 $(3+1)/5 = 0,8$ %.

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.





4 / Déroulement de carrière et accès à la formation

Il est interdit 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'une salariée (art. L. 1142-1 du Code du travail).

Seuls doivent être pris en compte des éléments objectifs indifférents au sexe du salarié. 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 pu participer, comme les autres candidats, 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 et non pas une femme, en raison 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 lui 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 10 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.

5 / Sécurité et santé au travail

/ Interdiction des agissements sexistes

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

Désormais, 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 ».

La Loi « Schiappa » du 3 août 2018 a pénalisé ces comportements en créant l'infraction d'outrage sexiste.

Cette nouvelle infraction est définie à l'article 621-1 du Code pénal aux termes duquel : « Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, 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 ».

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 » de manière répétée à une collègue ;
- Fragiliser le sentiment de compétence des femmes par des remarques ou pratiques offensantes.

Pour aller plus loin : un kit pour agir contre le sexisme est disponible sur le site : travail-emploi.gouv.fr



Sanction

L'outrage sexiste constitue une infraction de quatrième classe passible de 750 € d'amendes. En présence de circonstances aggravantes, comme par exemple l'abus d'autorité par un supérieur hiérarchique, il devient une infraction de cinquième classe passible d'une amende de 1 500 €. Des peines complémentaires consistant au suivi obligatoire de stages de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent aussi être appliquées.

/ 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 ».

Ainsi, 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.

Sanction

Le harcèlement sexuel est un délit passible de 2 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 3 ans de prison et 45 000 € d'amende. « 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 » est assimilé au harcèlement sexuel et est puni des mêmes peines.

/ 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 du Code du travail).

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) ;

Sanction

L'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe, soit 750 €.

- 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).

Obligation de porter à la connaissance du salarié certaines informations, dont :

- Les textes des articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal relatifs au harcèlement moral et sexuel ;
- Les textes des articles L 3221-1 à L 3221-7, R 3221-1 et R 3221-2 du Code du travail relatifs à l'égalité de rémunération femmes-hommes ;
- Les textes des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal relatifs aux discriminations prohibées.

En pratique

Cette information peut prendre la forme d'un affichage sur les lieux de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, doivent aussi 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 ;
- **Les coordonnées des autorités et services compétents** (art. L. 1153-5 du Code du travail).

En pratique

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 (et 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 CSE lorsqu'il existe (art. D. 1151-1 du Code du travail).

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



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 Econo-

mique dans le cadre de son devoir d'alerte, 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 (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail).

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 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 « victimes et témoins ». 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 ?

6 / Rupture du contrat de travail

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).

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 salarié(e).

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 soit :

- Sa réintégration au sein de l'entreprise ;
- 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).

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 4/5ème, 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.



/ 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 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 maternité qu'elle allait faire l'objet d'un licenciement et de la recevoir en entretien pendant cette période.

Ne constitue pas un acte préparatoire au licenciement : se rapprocher d'une salariée pendant son congé maternité afin de préparer son reclassement suite à la suppression de son poste dans le cadre d'un PSE.

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 sa notification, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte, par lettre recommandée avec accusé de réception (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.

Nature de la protection

Durée de la protection

Nature de la protection	Durée de la protection
Protection absolue	Interdiction de rompre le contrat de travail, quel que soit le motif et la date d'effet de la rupture
Durée légale ou conventionnelle du congé de maternité. S'y ajoutent, le cas échéant : <ul style="list-style-type: none">• le congé pathologique légal dans la limite de 4 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 : <ul style="list-style-type: none">• 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 10 semaines qui suivent la reprise du travail.	

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).

Une dérogation 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** (par exemple, si le poste est supprimé pour motif économique) (art. L. 1225-4 du Code du travail).

Cette dérogation ne joue toutefois pas pendant la durée du congé 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).

/ 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).

Elle dure **10 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.



7 / 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 ;
- Le tribunal correctionnel compétent ;
- Le Défenseur des droits qui peut engager une médiation, une transaction ou une action en justice.

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).

/ 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 faits laissant supposer l'existence d'une discrimination. L'employeur doit alors 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

Un emprisonnement **d'un an et une amende de 3 750 €** sanctionnent 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 (article L. 1146-1 du Code du travail).

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 **trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende** (l'article 225-2 du Code pénal).

Les personnes morales encourent, s'agissant du délit de discrimination, une amende de **225 000 €**, ainsi que (articles 131-38, 131-39 et 225-4 du Code pénal) :

- 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.

8 / 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 des agissements sexistes

Le comité social et économique (CSE) peut proposer des actions de prévention des agissements sexistes (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 formations relatives à la question du sexisme, mettre en œuvre des actions de sensibilisation, mettre en place un système d'alerte, etc.

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

Lorsqu'un CSE est instauré dans l'entreprise, un **référént 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'agissement 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 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 comité social et économique 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.

Le protocole d'accord préélectoral doit impérativement mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

LES OBLIGATIONS DE MOYENS ET DE RÉSULTATS SPÉCIFIQUES AU-DELÀ DE 50 SALARIÉS

1 / Entreprise d'au moins 50 salariés

/ Le diagnostic des écarts de situation entre les hommes et les femmes (art. L. 2312-36 du Code du travail)

Sauf accord majoritaire dérogatoire, l'employeur doit mettre à disposition dans la BDES un diagnostic comportant :

→ Une **analyse de la situation** comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise **dans les neuf domaines** d'action suivants :

- Embauche,
- Formation,
- Promotion professionnelle,
- Qualification,
- Classification,
- Conditions de travail, de sécurité et de santé au travail,
- Rémunération effectives,
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

→ Une **analyse des écarts de salaires** et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;

→ L'**évolution des taux de promotion** respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;

→ La **part des femmes** et des hommes dans le **conseil d'administration**.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes (art. R. 2312-10 du Code du travail).

En pratique

Des outils d'aide à l'élaboration de ce diagnostic sont disponibles sur les sites internet suivants :

www.ega-pro.femmes.gouv.fr

www.anact.fr/outils/diagnostic-egalite-professionnelle

Il est également possible de se rapprocher de deux interlocuteurs :

- La Délégation Régionale aux droits des femmes et de l'égalité (DRDFE) ;
- La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircctc).

/ L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'employeur **engage tous les ans une négociation sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la **qualité de vie** au travail (art. L. 2242-1 du Code du travail).

Entreprises visées : celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et qui disposent d'au moins un délégué syndical.

Niveau de la négociation : l'entreprise. Toutefois, si un accord est conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi, il dispense les entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord d'engager cette négociation (art. L. 2232-33 du Code du travail).

Articulation avec l'accord de branche :

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les dispositions conventionnelles de branche prévalent sur celles conclues au niveau de l'entreprise, et ce quel que soit leur date de conclusion. L'accord d'entreprise peut néanmoins s'abstraire de la convention de branche sous réserve d'assurer des garanties au moins équivalentes aux garanties conventionnelles. Cette équivalence de garanties s'apprécie globalement sur l'ensemble des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes (art. L. 2253-1 du Code du travail).

Thèmes de la négociation : Faute d'accord d'entreprise définissant le contenu de cette négociation, la **négociation doit aborder tous les thèmes suivants :**

- **L'articulation vie personnelle – vie professionnelle ;**
- Les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle.
- Les mesures permettant de **lutter contre les discriminations ;**
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des **personnes en situation de handicap ;**

- Les modalités de définition d'un régime de **prévoyance** et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;
- L'expression du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- Les modalités d'exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Doivent, en outre, être abordées les mesures adéquates et pertinentes de correction exigées par la loi lorsque l'index de l'égalité femmes-hommes de l'entreprise est inférieur à 75/100 (art. L. 1142-9 du Code du travail).

Le défaut de négociation est sanctionné

par un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € (art. L. 2243-1 du Code du travail).

Conséquences de l'échec des négociations :

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'entreprise doit aborder lors de la négociation obligatoire sur les salaires effectifs, la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-3 du Code du travail).

/ L'obligation de couverture par un accord ou un plan d'action

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'actions unilatéral.

L'accord ou le plan d'actions doit, dans chacun des domaines retenus :

- fixer des objectifs de progression ;
- fixer des actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre ;
- accompagner ces objectifs et actions d'indicateurs chiffrés.

Contenu de l'accord ou du plan d'actions (art. R. 2242-2 du Code du travail)

L'accord ou, à défaut, le plan d'actions porte sur :

- au moins trois domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- au moins quatre domaines d'action pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Les domaines d'actions sont, au choix de l'employeur et des organisations syndicales :

L'embauche	La formation	La qualification	La classification
La promotion professionnelle	Les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail	L'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale	La rémunération effective

Attention : Le thème de la **rémunération effective doit obligatoirement être traité** dans l'accord ou le plan d'actions.

Durée de l'accord ou du plan d'actions :

Le plan d'action est valable un an. L'accord peut être conclu pour une durée supérieure à **un an**, dans la limite de **4 ans**.

Publicité de l'accord ou du plan d'actions :

L'accord et le plan d'actions doivent faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure « **Téléaccords** » (art. R. 2242-2-1 du Code du travail). Ils doivent également être mis à disposition dans la BDES en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Sanction de l'absence d'accord ou de plan d'actions :

L'agent de contrôle de l'inspection du travail notifie à l'entreprise récalcitrante une mise en demeure préalable de remédier à la situation dans un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à un mois (art. L. 2242-3 et suivants du Code du travail).

Si, à l'issue de ce délai, l'entreprise n'a pas communiqué à l'inspection du travail un accord ou un plan d'action conforme aux prescriptions du Code du travail, elle encourt une pénalité financière dont le taux peut atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale brute due pour chaque mois entier compris entre le terme de la mise en demeure et la réception par l'inspection du travail du plan d'action ou de l'accord concerné.

Exemple : La formation

Identifier l'ensemble des besoins de formation

Objectif : offrir à l'ensemble des salariés une même information sur la formation professionnelle, notamment aux femmes de retour de congé maternité.

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 chiffré : le nombre de stagiaires ayant participé aux différentes formations selon le sexe.

Fixer un objectif minimal de formations pour un métier fortement féminisé/masculinisé

Objectif : S'assurer de l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Action à mettre en œuvre : Faire un effort de communication sur les modules de formation et définir un objectif de formation d'au moins deux vendeurs /vendeuses, au cours de l'année.

Indicateur chiffré : le nombre de stagiaires ayant participé aux différentes formations selon le sexe.

Exemple : La promotion professionnelle

Réduire l'écart entre la part des femmes et des hommes parmi les cadres

Objectif : tendre vers un équilibre entre la part des femmes et des hommes parmi les cadres.

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

Indicateur chiffré : Nombre de promotions selon le sexe – Nombre de femmes et d'hommes occupant un poste de cadre.

Exemple : Les conditions de travail

Adapter les conditions de travail des femmes enceintes

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

Action 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.

Indicateur chiffré : pourcentage de salariées bénéficiant effectivement de cette mesure parmi celles pouvant potentiellement en bénéficier – nombre d'arrêt de travail pendant les deux derniers mois précédant les congés de maternité.

Bon à savoir

Pour accompagner les partenaires sociaux dans leur négociation, le Ministère du travail a mis en ligne sur son site Internet des **fiches « Bonnes pratiques »** sur chacun des domaines d'action :

- Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale ;
- Qualification ;
- Embauche ;
- Conditions de travail ;
- Formation ;
- Promotion professionnelle ;
- Rémunération effective.

Exemple : La rémunération

Réduire les écarts de rémunération

Objectif : résorber les écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs.

Action à mettre en œuvre : réserver un budget distinct de celui prévu pour les mesures individuelles pour résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Indicateur chiffré : Eventail des rémunérations par catégorie professionnelle et par sexe – Evolution des rémunérations par sexe – Rémunération minimale et maximale par catégorie professionnelle.

Exemple : L'embauche

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

Objectif : promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques, traditionnellement occupés par des hommes, et inversement.

Action à mettre en œuvre : mise en place de formations susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans ces métiers.

Indicateur chiffré : le nombre d'actions de formation ainsi que le nombre et le pourcentage de bénéficiaires des actions de formation, par sexe.

Sensibiliser l'ensemble des managers à la non-discrimination

Objectif : développer un processus de recrutement neutre et égalitaire.

Action à mettre en œuvre : former l'ensemble des managers à la non-discrimination à l'embauche.

Indicateur chiffré : le nombre de managers ayant suivi la formation.



Bon à savoir

L'employeur peut recourir à une procédure de rescrit pour obtenir une prise de position formelle opposable à l'administration sur la conformité de l'accord ou du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-9 du Code du travail).

/ L'index de l'égalité femmes-hommes

Les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'**obligation de calculer leur index de l'égalité femmes-hommes**, de **partager le résultat** obtenu et de **prendre des mesures correctives** si ce dernier est inférieur à un seuil fixé par décret, le tout sous peine de sanctions pécuniaires.

Calcul de l'index (art. D. 1142-2 et suivants du Code du travail) :

L'index est une note sur 100 points obtenue à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise compte plus ou moins de 250 salariés.

Pour les entreprises de **50 à 250 salariés**, 4 indicateurs doivent être calculés :

Indicateurs	Score
Écart de rémunération à catégorie de poste et tranche d'âge équivalents	De 0 à 40 points
Écart de taux d'augmentations individuelles de salaires qu'elles soient liées à des promotions ou non	De 0 à 35 points
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption	De 0 à 35 points
Nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les dix plus hautes rémunérations	0, 5 ou 10 points
TOTAL	De 0 à 100 points

Pour les entreprises de **plus de 250 salariés**, 5 indicateurs doivent être calculés :

Indicateurs	Score
Écart de rémunération à catégorie de poste et tranche d'âge équivalents	De 0 à 40 points
Écart de taux des augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions	De 0 à 20 points
Écart de taux de promotions	De 0 à 15 points
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption	0 ou 15 points
Nombre de salarié du sexe sous-représenté dans les dix plus hautes rémunérations	0, 5 ou 10 points
TOTAL	De 0 à 100 points

Les annexes du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précisent les modalités d'appréciation et de calcul de ces indicateurs ainsi que les situations dans lesquels ces derniers ou la note globale sont considérés comme étant incalculables.

Transparence

Publication sur le site internet de l'entreprise

La **note obtenue** doit être **publiée sur le site internet** de l'entreprise tous les ans au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours au titre de l'année précédente (art. D. 1142-4 du Code du travail).

L'administration a précisé que l'effectif à prendre en compte pour déterminer la date de publication de l'index est celui présent dans l'entreprise à la date de cette publication.

En pratique

Une entreprise qui, au 1^{er} mars 2019, comptait un effectif de 900 salariés devait donc publier son niveau de résultat au 1^{er} septembre 2019 quand bien même son effectif était amené à dépasser 1 000 salariés entre mars et septembre 2019.

De même, une entreprise comptant 1 050 salariés au 1^{er} mars 2019 devait publier son niveau de résultat à cette date quand bien même son effectif était amené à descendre en dessous du seuil de 1 000 salariés entre mars et septembre 2019.

La publication doit être faite sur le site internet de l'entreprise ou à défaut du groupe ou de l'unité économique et sociale (UES) sans qu'il soit obligatoire qu'elle apparaisse sur sa page d'accueil. En l'absence de site Internet, la note globale doit être portée à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage...). La publication sur le site intranet de l'entreprise est considérée insuffisante.



Mise à disposition des indicateurs et du niveau de résultat dans la BDES

Les entreprises doivent **mettre à disposition dans la BDES** aux mêmes échéances, les indicateurs et niveaux de résultat sous peine de délit d'entrave (art. D. 1142-5 du Code du travail).

Ces informations doivent :

- Être présentées par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise retenue pour calculer l'indicateur relatif aux écarts de rémunération à catégorie de poste et tranche d'âge équivalents ;
- Être accompagnées des précisions utiles à leur compréhension soit, notamment :
 - la méthodologie appliquée,
 - la répartition des salariés par catégories socioprofessionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise,
 - les mesures de corrections envisagées ou déjà mises en œuvre.

Lorsque certains indicateurs ou la note globale n'ont pas pu être calculés, l'entreprise doit transmettre au CSE :

- Les éléments calculables ;
- Les précisions expliquant pourquoi certains calculs étaient impossibles.

Transmission à l'administration

Les informations transmises au CSE doivent être adressées, dans les mêmes délais, au service du Ministre chargé du travail selon un modèle et une **procédure de télé-déclaration** définie par arrêté (simulateur et formulaire : travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises

Bon à savoir

Le ministre du travail a précisé que cette transmission des résultats devait avoir lieu en amont de la première réunion du CSE qui suit la publication de l'Index. Un modèle de transmission des données au CSE sera publié sur le site du Ministère du travail.

Mesures correctives

Lorsque la **note** obtenue à l'Index est **inférieure à 75/100**, l'employeur doit inscrire un plan de rattrapage à l'ordre du jour de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 1142-9 du Code du travail).

En l'absence d'accord sur ce point, les mesures de rattrapage devront être définies unilatéralement par l'employeur, après avis du CSE. La décision (ou l'accord) est déposée auprès de la Direccte et mise à disposition dans la BDES.

En pratique

Les mesures correctives sont définies par la loi comme étant « les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. »

Il s'agit donc de mesures ayant pour objet :

- de diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- d'assurer l'application de la loi concernant le rattrapage des augmentations salariales intervenues pendant un congé maternité ou d'adoption ;
- de donner des augmentations individuelles et des promotions de façon équitable entre les femmes et les hommes ;
- de mettre en place un vivier permettant d'assurer une juste représentation des deux sexes à la tête de l'entreprise.

Sanctions

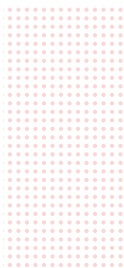
Les sanctions encourues diffèrent selon le manquement en cause :

Lorsque l'employeur n'a pas publié ses indicateurs ou n'a pas pris les mesures correctives qui s'imposaient, l'agent de contrôle de l'inspection du travail le met en demeure de remédier à la situation dans un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à un mois (art. L. 2242-8 et R. 2242-3 du Code du travail).

Si, à l'issue de ce délai, l'entreprise n'a pas communiqué à l'inspection du travail la preuve de la publication des indicateurs ou, le cas échéant, le document fixant les mesures correctives, elle encourt une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale brute due pour chaque mois entier compris entre le terme de la mise en demeure et la réception par l'inspection du travail du document concerné.

Lorsque l'entreprise a obtenu pendant trois années consécutives une note inférieure à 75/100, elle encourt une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale brute de l'année civile précédant l'expiration du délai de trois ans de mise en conformité (art. L. 1142-10 et D. 1142-8 et suivants du Code du travail).

Le Direccte peut néanmoins accorder à l'entreprise un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de la bonne foi de l'employeur ainsi que des motifs de sa défaillance.



/ Outils pratiques

Le ministère du travail a mis en ligne sur le site travail-emploi.gouv.fr :

- Une foire aux questions régulièrement mise à jour ;
travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite
- Un tableau Excel prêt à l'emploi pour permettre aux entreprises de plus de 250 salariés de calculer leurs indicateurs et leur note globale ;
- Une liste de référents « Égalité salariale femmes-hommes » répartis par Direccte dont la mission est d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés quant au calcul des indicateurs et à la définition des mesures de correction.
travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite
- Un simulateur pour les entreprises de plus de 50 salariés qui intègre toutes les formules de calcul nécessaires et qui permet, après avoir saisi les données concernant les effectifs de l'entreprise, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'Index global.
index-egapro.travail.gouv.fr

2 / Entreprise d'au moins 250 salariés

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ces entreprises sont tenues de **désigner un référent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L. 1153-5-1 du Code du travail).

Ce référent doit **bénéficier de la formation** nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

3 / Entreprise d'au moins 300 salariés

Les **chargés de recrutement** doivent **bénéficier d'une formation à la non-discrimination** à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.



AIDES FINANCIÈRES, LABELS ET DISCRIMINATION POSITIVE

/ Label diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ils 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 plus : 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 prévoit 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 CSE, 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 Direccte 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 ;
- etc.

/ 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)

Il 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'Etat, après avis du CSE, 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'Etat 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 €.



POUR EN SAVOIR PLUS

/ 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
www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000822200
- 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
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
circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/09/cir_44010.pdf
- Instruction 2019/03 du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
grand-est.directe.gouv.fr/sites/grand-est.directe.gouv.fr/IMG/pdf/instr_egalite_professionnelle_25_janv_2019.pdf

/ Outils de sensibilisation et guides

- Guide de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH : le réflexe égalité à chaque étape
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr
- « 10 questions sur la conciliation grossesse et travail » (Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)
www.anact.fr
- Guide du Défenseur des Droits « Pour un recrutement sans discrimination »
www.defenseurdesdroits.fr

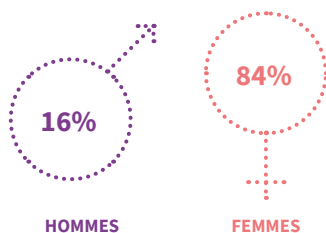
/ Liens utiles

- Ministère du Travail
www.travail-emploi.gouv.fr
- Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles
www.stop-violences-femmes.gouv.fr
- « Calcul de l'Index de l'égalité | Questions/Réponses »
www.travail-emploi.gouv.fr
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)
www.anact.fr
- Formulaire de transmission des indicateurs et du niveau de résultat
solen1.enquetes.social.gouv.fr
- Simulateur Index Egapro
index-egapro.travail.gouv.fr

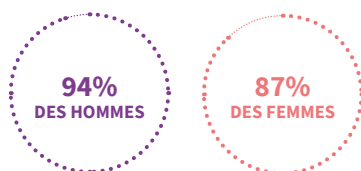


CHIFFRES CLÉS

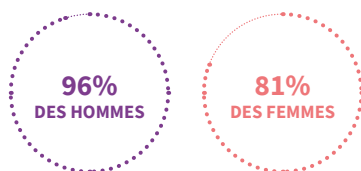
/ 13 138 salariés



/ CDI



/ Temps complet



L'élaboration de ce guide a été initiée et pilotée par les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises du commerce de détail en horlogerie-bijouterie.

Pour tout renseignement : www.u-b-h.com

L'ÉGALITÉ
HOMMES
FEMMES

An illustration of a woman with brown hair and a man with white hair, both with simple facial features, positioned between the words 'HOMMES' and 'FEMMES'.

Guide juridique et bonnes pratiques