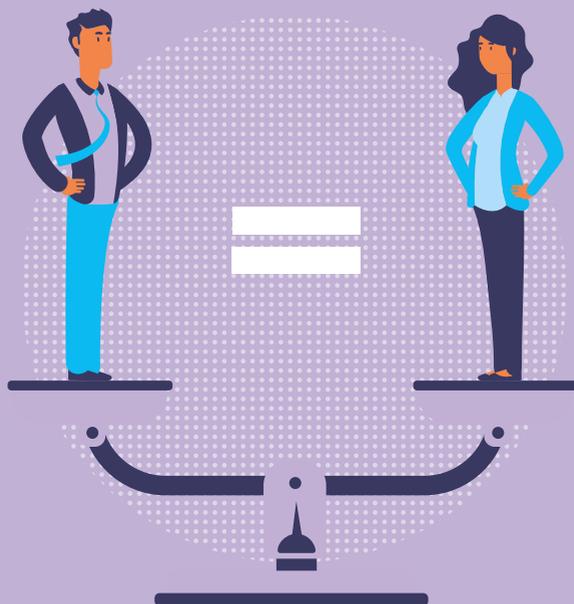


GUIDE

L'ÉGALITÉ HOMMES FEMMES

An illustration of a woman with dark, wavy hair and a man with short white hair, both with simple facial features. They are positioned in front of the large text 'L'ÉGALITÉ' and 'HOMMES FEMMES'.

ENTREPRISES DE L'IMPORT-EXPORT - ÉDITION SPÉCIALE « ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS »



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 ? 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 de l'Import-Export ont souhaité la réalisation de ce guide qui rappelle la réglementation et propose des bonnes pratiques à mettre en œuvre.

Synthétique et 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.

**Entreprise de plus de 50 salariés ? Besoin du guide complet ?
Rendez vous sur : www.ccnie.org ou www.lopcommerce.com**

LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE AU QUOTIDIEN QUEL QUE SOIT SON EFFECTIF	4
Embauche et recrutement	4
→ Discriminations fondées sur le sexe	
→ Exceptions	
→ Offres d'emploi	
→ Entretien d'embauche	
→ Décision d'embauche	
Conditions de travail	7
→ Travail de nuit	
→ Port de charges	
→ Dispositions spécifiques à la grossesse	
Rémunération et classification	9
→ Notion de rémunération	
→ Notion de travail de valeur égale	
→ Différences de rémunérations justifiées	
→ Retour de congé maternité ou d'adoption	
Déroulement de carrière et accès à la formation	12
Sécurité et santé au travail	13
→ Interdiction des agissements sexistes	
→ Prohibition du harcèlement sexuel	
→ Prévention et traitement des agissements prohibés	
Rupture du contrat de travail	16
→ Protection de la maternité	
→ Protection de la paternité	
Sanctions de la discrimination	18
→ Moyens d'action	
→ Preuve de la discrimination	
→ Sanctions pénales	
→ Sanctions civiles	
Rôle des partenaires sociaux dans les entreprises d'au moins 11 salariés	20
→ Proposer des actions de prévention des agissements sexistes	
→ Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	
→ Utiliser leur droit d'alerte	
→ Obligation d'assurer la parité dans la composition des listes électorales	
LES OBLIGATIONS DE MOYENS ET DE RÉSULTATS SPÉCIFIQUES AU-DELÀ DE 50 SALARIÉS	22
AIDES FINANCIÈRES, LABELS ET DISCRIMINATION POSITIVE	23

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

Toute forme de discrimination est prohibée entre les femmes et les hommes. 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.

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.

Hors, 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.



Embauche et recrutement

→ 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.

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

En particulier, toute discrimination fondée sur l'état de grossesse est interdite. Un employeur ne peut donc prendre en considération le fait qu'une femme soit enceinte pour refuser de l'embaucher.

→ Exceptions

L'emploi de personnel féminin est interdit pour certains travaux dangereux.

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), la question de l'aptitude physique au poste de travail relève de la médecine du travail.



“ En vue d’assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. À cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l’entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d’emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d’évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

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 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 à l’interdiction de mentionner le sexe du candidat recherché.

En pratique

Mentions interdites

L’employeur ne peut pas indiquer qu’il désire recruter exclusivement un homme ou une femme.

Il est interdit de rechercher « une acheteuse internationale », « une courtière », « un directeur marketing », « un technicien SAV », « un commercial », etc.

Les mentions du type « assistant logistique H/F » doivent également être évitées.

Rédiger une offre en privilégiant le genre majoritairement représentatif d’une fonction (ex : « agent logistique », « technicien SAV », 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 », 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.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.))

**Dispositions
de l'accord de branche
du 21 septembre 2009**

→ **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 pas 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.

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 ?

→ **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 ».

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.).

→ Travail de nuit

La réglementation s'applique de façon identique à tous les salariés, hommes et femmes. Un 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.

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 ;
- Une femme n'est pas autorisée à porter des charges supérieures à 25 kg, ou à 40 kg en cas d'usage d'un diable, poids du diable compris.

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 sont pas discriminatoires.



« Il est accordé une réduction d'une demi-heure non reportable, par jour de travail sans perte de salaire, à la future mère après trois mois de grossesse.

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi (création ou vacance de poste) ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté. L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle. Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CSE sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en termes de contraintes physiques. »

**Dispositions
de l'accord de branche
du 21 septembre 2009**

→ Les dispositions spécifiques à la grossesse

- Affectation temporaire à un autre emploi si l'état de santé de la salariée enceinte l'exige ;
- Affectation temporaire à un poste de jour pour le travailleur de nuit sur demande de la salariée ;
- Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ;
- Interdiction d'exposition des femmes enceintes et allaitant à des risques définis par décrets ;
- Réduction du temps de travail d'une heure par jour pour pouvoir allaiter son enfant pendant une année à compter de sa naissance.



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.**

→ Notion de rémunération

Sont concernés :

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

Ont 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.** »

“ Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation. ”

**Dispositions
de l'accord de branche
du 21 septembre 2009**

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 son collègue masculin directeur chargé des achats, 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**.

En pratique

Les critères objectifs et pertinents reconnus :

- 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 elle est déjà prise en compte par le biais du versement d'une prime d'ancienneté) ;
- une **expérience professionnelle** plus importante, celle 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, 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

Les employeurs ont l'obligation de **majorer la rémunération de la salariée à son retour de congé maternité ou d'adoption** : des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée du congé, par les salariés de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

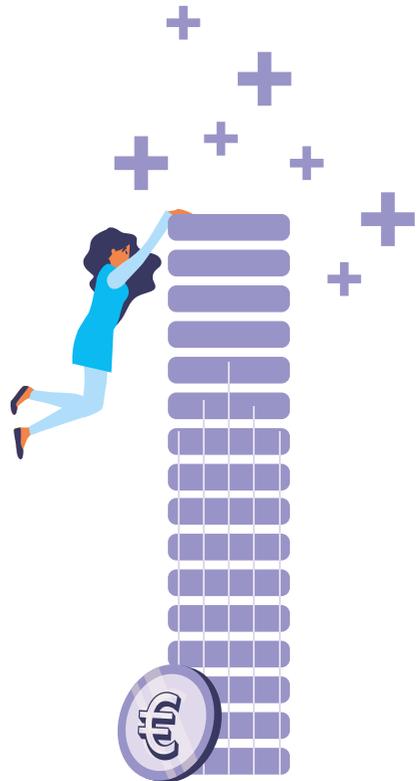
Ce dispositif est d'ordre public. Les parties ne peuvent donc pas y déroger, par exemple pour prévoir le versement d'une prime au lieu de l'augmentation.

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.



“ Les femmes et les hommes doivent être en mesure d’avoir les mêmes possibilités d’évolution de carrière.

C’est pourquoi, s’agissant en particulier de l’entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d’évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes. Les entreprises feront en sorte que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l’ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l’ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d’élargir leurs possibilités d’évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce que, en matière d’évolution professionnelle, les congés de maternité, d’adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront à ce que, à compétences, expériences et profil équivalent, aucun choix ne soit fait en fonction du sexe du salarié, et notamment sur les postes à responsabilités. »

**Dispositions
de l’accord de branche
du 21 septembre 2009**

Déroulement de carrière et accès à la formation

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 est interdite.

À l’issue d’un congé de maternité, 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.

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 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 pour lui confier, à son retour, 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.
 - refuse d’augmenter une salariée du fait de son congé de maternité, alors que cela été prévu.

Sécurité et santé au travail

→ Interdiction des agissements sexistes

Une obligation récemment renforcée par les dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

« 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 ».

« Constitue un **outrage sexiste** le fait 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

→ Prohibition du harcèlement sexuel

Un **harcèlement sexuel** est défini par : « 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 ».



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.



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.

→ Prévention et traitement des agissements prohibés

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.

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).

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 ;
- Les textes des articles L 3221-1 à L 3221-7, R 3221-1 et R 3221-2 du Code du travail ;
- Les textes des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal relatifs aux discriminations prohibées.

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.



En pratique

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

Les éléments suivants 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, adresses et numéros de téléphone.

En pratique

Les coordonnées des autorités et services compétents :

- 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.

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

Dans le document unique d'évaluation des risques, 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.

S'il est saisi par un membre de la délégation du personnel au Comité Social et Economique dans le cadre de son devoir, 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.



SANCTION

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



POUR ALLER PLUS LOIN

Le Ministère du travail a mis en ligne un **guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**. Ce guide 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 ?

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.

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).

→ Protection de la maternité

Principe

Aucun licenciement ne peut être notifié ou prendre effet pendant :

- La période d'**état de grossesse** médicalement constaté jusqu'à la fin du congé maternité ou pathologique ;
- La **période de suspension** à laquelle la salariée a droit **avant et après l'accouchement** (congé de maternité/pathologique ou congés payé) ;
- Les **dix semaines** suivant l'expiration de la période de suspension.

Cette protection est aussi accordée aux bénéficiaires d'un congé d'adoption du père ou de la mère.



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 pour 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.

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.

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).

→ Protection de la paternité

Les « jeunes pères » bénéficient de la même protection prévue contre la rupture du contrat après un congé de maternité.

Elle dure 10 semaines à compter de la naissance de l'enfant.



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.

→ Preuve de la discrimination

Sur le plan civil, le salarié qui s'estime victime 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.

En matière pénale, à l'inverse, le principe est la **présomption d'innocence**. Il revient 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.

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**.



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.

→ **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.

Lorsque la mesure discriminatoire consiste en la rupture du contrat de travail, la victime peut solliciter sa réintégration au sein de l'entreprise.

Si la mesure discriminatoire consiste en une violation du principe d'égalité de rémunération, la 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 des agissements sexistes

Le CSE peut proposer des actions de prévention des agissements sexistes. 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 comité social et économique (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).

Sa mission prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité qui l'a désigné.

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.

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

À défaut de solution et sous conditions, le conseil de prud'hommes peut être saisi.

→ **Assurer la parité dans la composition des listes électorales**

La loi impose de respecter la parité et l'alternance dans les listes électorales.

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

Un **guide complet**, relatif à vos obligations, est disponible sur le site de votre branche professionnelle, à l'adresse suivante : www.ccnie.org

Ainsi que sur le site de l'observatoire du Commerce : www.lopcommerce.com



LES BONNES PRATIQUES

Vous retrouverez la réglementation et des bonnes pratiques sur les thématiques suivantes :

- **Le diagnostic des écarts de situation entre les hommes et les femmes ;**
- L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- L'obligation de couverture par un accord ou un plan d'action ;
- **L'index de l'égalité femmes-hommes ;**
- Le référent « contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » ;
- Les formations obligatoires.

AIDES FINANCIÈRES, LABELS ET DISCRIMINATION POSITIVE

→ Label 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 plus :

certification.afnor.org/prestation/labels

→ Plan pour l'égalité professionnelle

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**

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**

Toute entreprise de moins de 300 salariés peut conclure avec l'État, 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'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

→ 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'État 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

→ 41 640 salariés

→ CDI



→ Temps complet



→ Femmes



→ Hommes



L'élaboration de ce guide a été initiée et pilotée par les partenaires sociaux des entreprises de l'import-export.

Pour tout renseignement : www.ccnie.org

L'ÉGALITÉ
HOMMES
FEMMES

A stylized illustration of a woman and a man. The woman is on the left, with dark hair and a light-colored top. The man is on the right, with dark hair and a dark suit. They are positioned in front of the word 'HOMMES' in the text below.