

Egalité professionnelle Hommes / Femmes

Le code du travail (art. L 123.1 à 7, L 140.2 à 9, art. L 122.45 et L 122.25) pose deux grands principes :

L'égalité professionnelle est un thème obligatoire de négociation collective et de consultation du CE :

Le travail de nuit des femmes est légalisé (art. L 213.1 et suivants).

Sanctions civiles en cas de violation du principe d'égalité professionnelle :

Sanctions pénales :

Litiges

Textes récents

Focus: Je perçois une prime nettement inférieure à celle de mes collègues masculins. Suis-je victime d'une discrimination ?

Tout employeur doit respecter le principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Le code du travail (art. L 123.1 à 7, L 140.2 à 9, art. L 122.45 et L 122.25) pose deux grands principes :

- le principe de non discrimination (directe et indirecte) en matière d'accès à l'emploi, d'embauche, de rémunération, de promotion...
- Le principe de la discrimination positive temporaire en faveur des femmes (mesures de rattrapage).

Les dispositions du code du travail relatives à l'égalité professionnelle sont affichées dans les lieux de travail et à la porte des locaux où se fait l'embauche (art. L 123.7 et L 140.7).

L'égalité professionnelle est un thème obligatoire de négociation collective et de consultation du CE :

- L'égalité professionnelle doit faire l'objet de négociations dans l'entreprise (art. L 132.27) et dans la branche (art. L 132.12).

- Le rapport annuel que l'employeur remet au Comité d'entreprise chaque année doit comporter une analyse chiffrée de la situation des hommes et des femmes dans l'entreprises reposant sur des « indicateurs pertinents » (art. L 432.3-1, D 432.1 et L 432.4-2).
- Dans les entreprises de plus de 200 salariés, création d'une commission de l'égalité professionnelle chargée de préparer la délibération du Comité d'entreprise sur la situation comparée des hommes et des femmes qui servira de base à la négociation.

Le travail de nuit des femmes est légalisé (art. L 213.1 et suivants).

Sanctions civiles en cas de violation du principe d'égalité professionnelle :

- Nullité de tout acte pris en considération de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe (art. L 122.45 et L 123.5).
- Substitution automatique de la rémunération la plus élevée dont bénéficient les salariés de l'un des sexes (art. L 140.4).

Sanctions pénales :

- Toute infraction au principe d'égalité professionnelle constitue un délit passible d'emprisonnement et/ou d'amende (art. L 152.1.1 et 2, L 153.2, R 154.0 et 225.1 à 4 du code pénal).

Litiges

L'art. L123.6 du code du travail prévoit la possibilité pour les organisations syndicales de défendre en justice une femme qui aurait été victime d'une discrimination liée à son sexe ou à sa situation de famille.

En cas de litige, la salariée doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une inégalité de salaire et l'employeur doit prouver que la différence est fondée sur des éléments objectifs (art. L 123.1 al. 2 et L 122.45 al. 4).

Textes récents

- Un accord national interprofessionnel a été signé le 1/3/04 par l'ensemble des organisations syndicales relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle par lequel branches et entreprises se voient imposées des obligations en matière d'orientation, de recrutement, de formation et de rémunération.

C'est ainsi que la réduction des écarts de salaire doit être une priorité et

que l'organisation du travail doit prendre en compte les contraintes liées à la parentalité.

- Une loi sur l'égalité salariale vient d'être adoptée le 23 février 2006. Elle prévoit des mesures concernant la suppression des écarts de rémunération ; l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, l'accès des femmes a des instances délibératives et juridictionnelles ainsi qu'à la formation professionnelle et à l'apprentissage. (voir notre site internet : <http://www.cftc.fr>, pages juridiques).

Focus : Je perçois une prime nettement inférieure à celle de mes collègues masculins. Suis-je victime d'une discrimination ?

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes (art. L 140.2 et 3). Ainsi si les juges constatent qu'une salariée reçoit une prime inférieure à celle de ses collègues masculins, sans qu'il soit établi que cette différence soit fondée sur des critères objectifs, il y a discrimination.

Mais l'employeur peut dans le cadre de son pouvoir de direction prendre des mesures individualisées à condition qu'elles ne reposent pas sur des motifs illicites ou ne portent pas atteinte au principe d'égalité de traitement.