



« La rentrée sociale » de l'égalité professionnelle hommes/femmes

publié le **06/09/2011**, vu **5186 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur. Nous allons brièvement évoquer ensemble les fondamentaux en la matière.

Tout d'abord, les interdictions des discriminations en matière d'embauche qui consistent principalement à mentionner dans une offre d'emploi le sexe (ou la situation de famille) du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement.

Il faut savoir ensuite que l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. Il en va de même en ce qui concerne le déroulement de carrière.

L'entreprise a aussi des obligations vis-à-vis des représentants du personnel. Il s'agit dans notre cas de l'élaboration d'un rapport écrit et de négociation.

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (ou selon la taille de l'entreprise le rapport sur la situation économique) doit, chaque année, être remis au comité d'entreprise. A l'avenir, ces rapports devront intégrer le plan d'action en faveur de l'égalité hommes-femmes. Ce plan doit nécessairement reprendre les domaines d'action mentionnés dans le Code du Travail (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective et articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale) le tout accompagné d'indicateurs chiffrés.

Pour ce qui attrait au dialogue social, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

Cette négociation a lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures a été signé dans l'entreprise.

En l'occurrence, c'est la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui est venue instaurer cette obligation de négociation soit d'un accord ou, à défaut, d'un plan d'action en faveur de l'égalité hommes-femmes. Un récent décret du 7 juillet 2011 (relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes) encadre leur contenu et définit les modalités de contrôle qui leur sont applicables.

Enfin, des recours ainsi que des sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non respect de

l'égalité homme-femme.

Ainsi, dans les conditions précisées par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité financière de 1% de la masse salariale lorsqu'elles ne seront pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Le montant applicable à l'entreprise sera fixé par le directeur de la DIRECCTE en fonction des mesures prises par celle-ci en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des motifs, indépendants de la volonté de l'employeur, de sa défaillance quant au respect de ses obligations et de sa bonne foi.

Cette disposition entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2012 ou, pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord ou, à défaut, par un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

Enfin, en cas de litige, le conseil de prud'hommes peut être saisi par un(e) salarié(e) s'estimant victime de discrimination et des sanctions civiles pourront être prononcées à l'égard de l'employeur. De plus, sur une action de la victime, d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations, des sanctions pénales sont encourues puisque le tribunal correctionnel peut lui aussi être saisi.

En définitive, en matière d'égalité des sexes mieux vaut « prendre les devants » !

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL

www.clindoeil-social.com