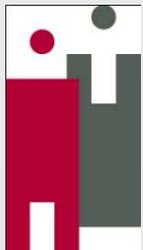


153 bis, boulevard de la Liberté BP  
91010 - 59011 Lille Cedex  
Tél. : +33 (0)3 20 42 19 66  
Fax : +33 (0)3 20 06 37 07

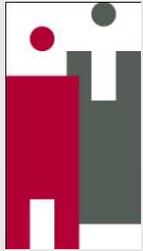
# Egalité professionnelle hommes femmes

Me Marie DELAUTRE



## Constat : des inégalités persistent





# Repères statistiques : au travail



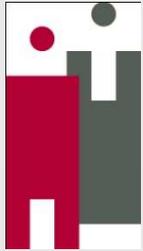
## Emploi des femmes et des hommes

Source INSEE enquête emploi 2013

### Données nationales

Taux de chômage	9,7 % des femmes 10 % des hommes
Temps partiel	30,6 % des femmes actives sont à temps partiel 7,2 % des hommes actifs sont à temps partiel
Écarts de salaires nets mensuels pour un ETP en 2012	Privé et semi-public : les femmes gagnent 19,2 % de moins que les hommes Fonction publique d'Etat : - 14,8 % Fonction publique territoriale : - 10,3 % Secteur hospitalier public : - 21,9 %

Champ : population de 15 ans et plus, vivant en France métropolitaine



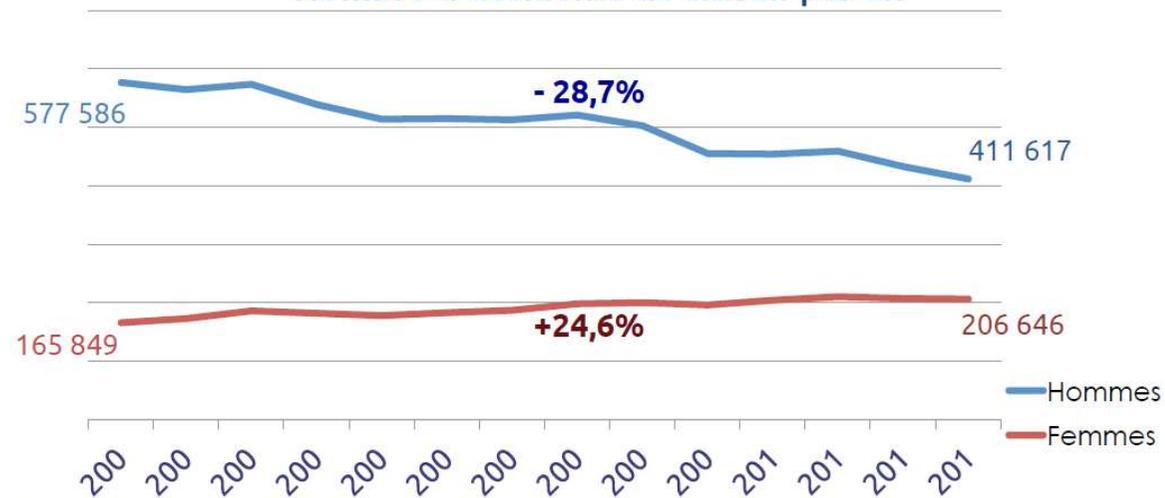
# Repères statistiques : au travail



## Accidents de travail

Le nombre des accidents de travail augmente pour les femmes de 24,6% entre 2000-2013... tandis qu'il diminue pour les hommes (-28,7%).

Nombre d'accidents de travail par an



Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS  
<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/statistiques-et-analyse/sinistralite-atmp/dossier/nos-statistiques-sur-les-accidents-du-travail-par-ctn.html>

décembre 2015 7



# Repères statistiques : au travail

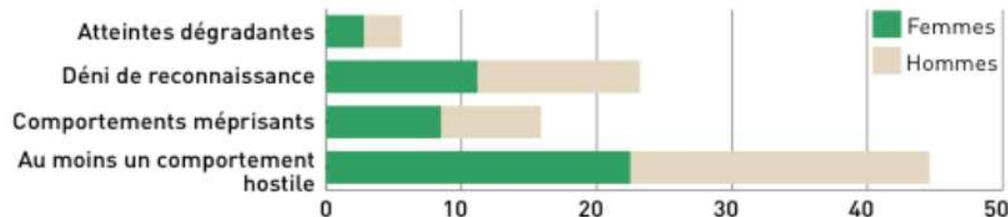


## Comportements hostiles en fonction du sexe

Les hommes et les femmes sont aussi nombreux à déclarer subir des comportements hostiles : 22% des hommes et 23% des femmes.

Cependant, les hommes déclarent plus souvent un déni de reconnaissance de leur travail alors que les femmes disent plus souvent faire face à des comportements méprisants. Concernant les « atteintes dégradantes », les femmes se déclarent aussi souvent concernées que les hommes.

### 4 PROPORTION DE SALARIÉ-E-S DÉCLARANT SUBIR DES COMPORTEMENTS HOSTILES EN FONCTION DU SEXE EN 2010 (EN %)



Source : enquête Sumer - Dares, 2010.

Source : Chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes en 2015



# Repères statistiques : au travail



## Typologie des parcours professionnels et déclassement

**60 %** des personnes positionnées dans des **parcours ascendants continus** sont des hommes (40 % de femmes)

**58 %** des personnes positionnées dans des **parcours descendants** sont des femmes (42 % des hommes)

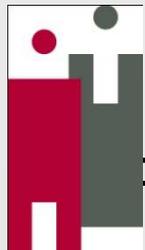
• **64 %** des personnes positionnées dans des **parcours pénibles et précaires** sont des femmes (36 % des hommes)

Itinéraires professionnels	Femmes	Hommes
Stables très qualifiés	49,5	50,6
Ascendants continus	39,6	60,4
Stables indépendants	40,8	59,3
Durablement peu qualifiés	51,3	48,7
Interrompus	54,9	45,1
Pénibles et hachés	46,6	53,4
Descendants	58,1	41,9
Pénibles et précaires	64	36

Sources : enquête SIP 2007, "Parcours professionnels et état de santé", PREMIERES SYNTHES, n° 1, 01/2010, 10 pages

[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Janvier\\_2010-001.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Janvier_2010-001.pdf)

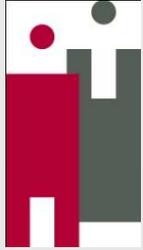
décembre 2015 18



## Repères statistiques : au travail

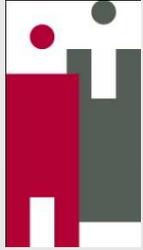


- Part des femmes dans les salariés en CDD : 59 %
- Part des femmes diplômées dans les écoles d'ingénieurs : 27,9 %
- Part des femmes dans les emplois de cadres dirigeants et de direction de l'état : 29 et 34 %
- Ecart d'accès à la formation professionnelle : 8 %



## Quelques repères sur les femmes et le travail en France

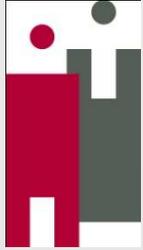
- **1907** : La loi autorise les **femmes mariées** à disposer **librement de leur salaire**
- **1909**: Instauration d'un **congé de maternité** de huit semaines, **sans indemnités**
- **1920**: Les femmes obtiennent le **droit d'adhérer** à un **syndicat sans l'autorisation de leur mari**. Les institutrices obtiennent **l'égalité de rémunération** avec les hommes



## Quelques repères sur les femmes en France



- 1938 : Les femmes peuvent s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari
- 1942 : Les femmes mariées peuvent travailler **si elles ne causent pas de licenciement**
- **1945** : La législation française stipule : « **à travail égal, salaire égal** »



## Quelques repères sur les femmes et le travail en France

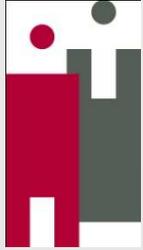
Yvette Roudy

**MAIS  
DE QUOI  
ONT-ILS  
PEUR ?**

*Un vent de misogynie  
souffle sur la politique*

Albin Michel

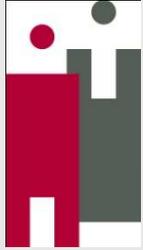
- **1946** : L'égalité de l'homme et de la femme « **dans tous les domaines** » est inscrite dans la **Constitution**
- **1965** : La femme mariée peut exercer une activité professionnelle sans le consentement de son mari et percevoir l'allocation principale de chômage.  
L'enseignement technique est ouvert aux filles
- **1972** : **Principe de l'égalité de rémunération** quel que soit le sexe
- **1983** : Loi Roudy sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



## Egalité professionnelle : évolution des textes

- **2001** : Loi Génisson sur l'égalité professionnelle : précisions sur **rapport de situation comparée** et obligation de négociation sur le sujet tous les 3 ans - Levée de l'interdiction du travail de nuit dans l'industrie
- **2006** : négociation obligatoire chaque année pour programmer la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

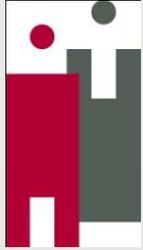
Pour la première fois, la loi oblige l'entreprise à justifier de mesures qui favorisent l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.



## Egalité professionnelle : évolution des textes

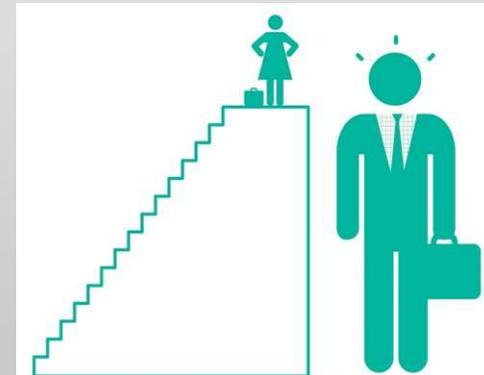
- **2010** : Loi portant réforme des retraites : nouveau dispositif sur la mise en place d'accord sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 50 salariés
- **2011** : Loi du 27 janvier relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des **conseils d'administration et de surveillance**

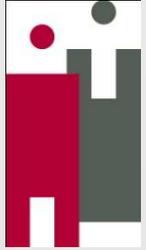




## Egalité professionnelle : évolution des textes

- **2014** : Loi Vallaud Belkacem du 4 août 2014 : Inclusion dans les actions de **formation professionnelle** des actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Art. L. 6313-1).

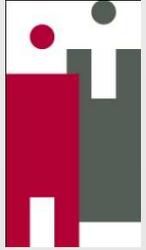




# Egalité professionnelle

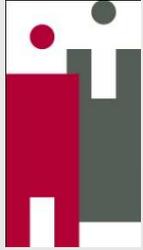
I - L'égalité professionnelle au plan individuel ?

II – Légalité professionnelle au plan collectif ?



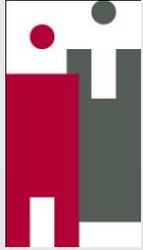
# Egalité professionnelle

## I – L'égalité professionnelle au plan individuel



## Egalité professionnelle

- Discriminations interdites
- Vigilance sur les inégalités de traitement



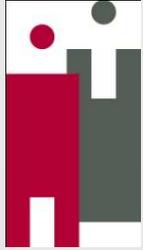
## Egalité professionnelle

- Discriminations interdites :

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de **recrutement** ou de l'accès à un **stage** ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être **sanctionné**, **licencié**

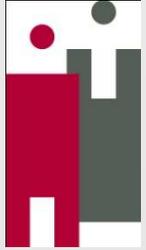
ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte,

notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.



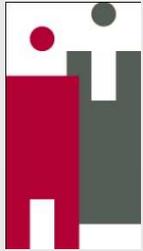
## Egalité professionnelle

- Facteurs discriminants :
  - son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle,
  - sa situation de famille, sa grossesse,
  - son appartenance ou non-appartenance (réelle ou supposée) à une ethnie, une nation,
  - son nom de famille,
  - son lieu de résidence, son origine géographique,
  - ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses,
  - son âge, son apparence physique, son état de santé, son handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail) ou ses caractéristiques génétiques,
  - la précarité de sa situation économique.



## Egalité professionnelle

- Discriminations interdites
- Vigilance sur les inégalités de traitement



## Quelques illustrations

Egalité de traitement et salaires

- Une femme DRH compare son salaire à celui d'un directeur financier et gagne (diplômes, l'expérience, la classification, les responsabilités, la charge physique ou nerveuse, quoique différents, sont comparables)

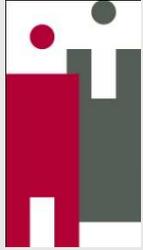
Soc. 6 juillet 2010

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

COMMENT SE  
FAIT-IL QU'À  
POSTE ÉGAL,  
JE GAGNE  
MOINS QUE  
TOI?

PARCE  
QUE JE  
GAGNE  
PLUS.



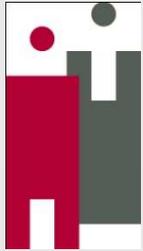


## Quelques illustrations

### Egalité de traitement et salaires

- La différence de rémunération entre deux enseignants caractérise une méconnaissance du principe « à travail égal, salaire égal » dès lors que ces deux salariés, de niveaux de formation comparables, **enseignent dans les mêmes conditions (mais matières différentes)** de sorte que rien ne permet de considérer que leur travail n'est pas de valeur égale.
- Cass. soc. 11 juillet 2007 n° 05-45.324





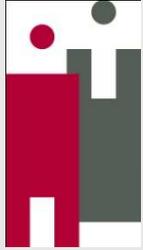
## Quelques illustrations

### Egalité de traitement et avantages

- En vertu du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes résultant du traité de Rome et de l'article L 3221-2 du Code du travail, une **prime de crèche** prévue par un accord collectif en faveur des mères de famille doit également être versée aux pères de famille remplissant les conditions fixées par l'accord.

Cass. soc. 27 février 1991 n° 90-42.239





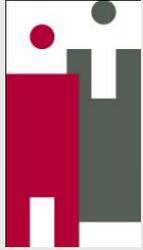
## Quelques illustrations



### **Renseignements sur l'état de santé ou l'état éventuel de grossesse**

- Le candidat à un emploi n'est pas tenu d'informer son futur employeur sur son état de santé ou son handicap. Seul le médecin du travail est habilité à en être informé lors de la visite médicale d'embauche.

Cass. soc., 21 sept. 2005, no 03-44.855, no 1846 FS - PBI, Assoc. Languedoc aides et services c/ Guibal



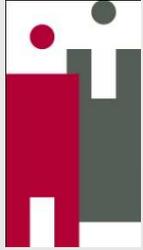
## Quelques illustrations

**Avant la maternité** : Dès lors que l'employeur a connaissance de la grossesse d'une salariée, il ne peut pas la licencier, sauf s'il justifie :

- soit d'une faute grave de la salariée, non liée à sa grossesse,
- soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (par exemple, en cas de motif économique justifiant la suppression du poste).

En dehors de ces motifs, une procédure de licenciement en cours est annulée à condition que la salariée envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Le certificat est envoyé par LRAR, dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement. La réintégration de la salariée enceinte dans l'entreprise doit avoir lieu au plus vite, après réception par l'employeur du certificat.

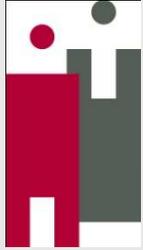


## Quelques illustrations

**Pendant le congé de maternité**, la salariée bénéficie d'une protection absolue (même en cas de faute grave ou licenciement économique, notamment).

Ainsi, le licenciement ne peut ni être notifié à la salariée pendant le congé, ni prendre effet pendant le congé, même s'il a été notifié avant le début du congé.

La protection de la salariée en congé de maternité est absolue, qu'elle use ou non de son droit au congé. Par exemple, la salariée qui écourte son congé et reprend son activité 6 semaines après son accouchement alors qu'elle bénéficiait d'un droit à 10 semaines de congé reste totalement protégée jusqu'à l'expiration des 10 semaines.



## Quelques illustrations

### Période de protection à l'issue du congé maternité

A son retour de congé maternité, la salariée bénéficie désormais d'une protection de **10 semaines au lieu de 4 auparavant**, contre la rupture de son contrat de travail.

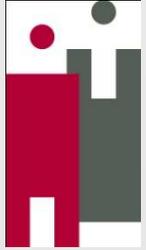
Pendant cette période de protection dite « relative », son contrat de travail ne peut être rompu que pour :

- 1/ une faute grave non liée à sa maternité ou à sa grossesse,
- 2/ ou en raison d'une impossibilité de maintenir son contrat de travail dépourvue de tout lien avec sa maternité.

Point de départ reporté si prise de CP

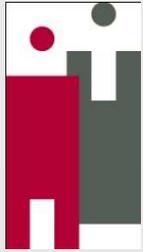
PS : pour papa aussi => 10 semaines à compter de la naissance





# Egalité professionnelle

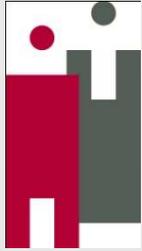
II – L'égalité professionnelle au plan collectif ?



## 1- Cadre de mise en place de l'accord Egalité Professionnelle

- Mise en place obligatoire d'un plan/accord relatif à l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 50 salariés

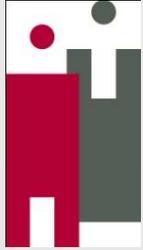




## Contenu de l'accord ou du plan d'action sur l'égalité professionnelle

- Embauche,
- Formation,
- Promotion professionnelle,
- Qualification,
- Classification,
- Conditions de travail,
- Rémunération effective,
- Articulation activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

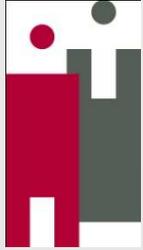




## 2- Au plan collectif : quelques conseils

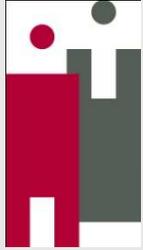
- connaître les accords applicables dans l'entreprise : vos interlocuteurs : les **DS**
- en cas de question : pouvoir en parler de façon anonyme aux **DP** (représentants du personnel en charge des réclamations individuelles)
- Question de santé : faire passer des messages au **CHSCT**





## 2- Articuler le dispositif avec l'existant

- Négociation Annuelle Obligatoire ( salaires effectifs, handicap, prévoyance, mutuelle, ...),
- Rapport de situation comparée ou rapport sur la situation économique de l'entreprise (selon +/- de 300 salariés)

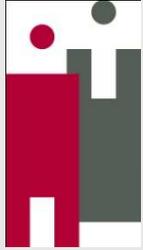


### 3- Mixité dans les conseils d'administration



Depuis sa promulgation en 2011, la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite aussi "**Loi Copé-Zimmermann**", fixe :

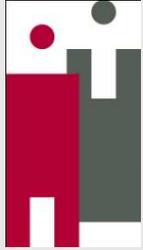
- un quota obligatoire de **40%** du sexe sous-représenté dans les CA,
- au 1er janvier 2017,
- dans les **entreprises cotées**,
- et dans les sociétés comptant plus de **500** salariés permanents et un chiffre d'affaires supérieur à 50M€.



### 3- Mixité dans les conseils d'administration

Les sanctions prévues en cas de non-respect de la loi sont :

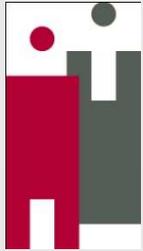
- d'une part, la nullité des nominations non conformes à l'objectif de parité,
- et d'autre part, la suspension de versement des jetons de présence.



## Petits conseils

- L'entretien d'embauche : savoir que l'on peut garder le silence sur certaines infos
- La promotion professionnelle : pourquoi pas moi ?
- Egalité en terme de rémunération : pour un travail dans de mêmes conditions
- Chercher le dialogue plutôt que l'affrontement ou les porte-parole
- Savoir utiliser les intermédiaires





Me Marie DELAUTRE  
153 bis, boulevard de la Liberté BP  
91010 - 59011 Lille Cedex  
Tél. : +33 (0)3 20 42 19 66  
Fax : +33 (0)3 20 06 37 07