



VOS DROITS

FEMMES :

égalité professionnelle



cgt-tpe.fr

VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

FEMMES

Égalité professionnelle

L'employeur·se est tenu·e d'assurer, pour 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. Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement : aucune décision de l'employeur·se ou clause de convention collective ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

Exemple : les congés pour garde d'enfants doivent être accessibles tant aux hommes qu'aux femmes. Lorsqu'une salariée saisit le juge au motif d'une différence de traitement basée sur le sexe, elle doit seulement présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, c'est ensuite à l'employeur·se de prouver que cette différence est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Rôle des représentant·es du personnel

Tous les ans, l'employeur·se doit engager une négociation sur les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Les négociateur·ices doivent pouvoir s'appuyer sur des informations relatives à la situation respective des femmes et des hommes, aux écarts de salaire ou déroulement de carrière, etc., contenus dans la base de données économiques et sociales. Lorsqu'un accord est conclu, cette obligation devient quadriennale.

Un plan d'action et un Index égalité valide, ou une pénalité

Les entreprises de 50 salarié·es et plus doivent être couvertes par un accord (conclu avec les syndicats) ou un plan d'action (mis en place par l'employeur·se) comportant des engagements précis et chiffrés en termes d'objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle. Si une entreprise non couverte par un accord ou un plan d'action est contrôlée par l'Inspection du travail, l'employeur·se risque le paiement d'une pénalité financière. Sauf si elle ou il se met en conformité avec la loi dans les six mois qui suivent ce contrôle. Cette pénalité pourra également être appliquée en l'absence de la publication annuelle par l'entreprise de l'« Index égalité femmes-hommes » ou aux entreprises qui n'auront pas pris les mesures correctives en cas d'Index inférieur à une note de 75 points sur 100.

Harcèlement sexuel

Aux termes de la loi, il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne impose à une autre, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est également assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but (réel ou apparent) d'obtenir un acte de nature sexuelle (y compris au profit d'un tiers). L'auteur·ice du harcèlement peut être l'employeur·se, un·e collègue de la victime ou un tiers à l'entreprise (consultant·e chargé·e du recrutement, client·e, etc.).

Plus généralement, le Code du travail interdit tout agissement sexiste. L'employeur·se doit prévenir et lutter contre les violences sexistes ou sexuelles notamment en application de son obligation de sécurité physique et morale envers ses salarié·es. Désormais, dans chaque entreprise où un CSE est mis en place, des référent·es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désigné·es au sein des instances représentatives du personnel.