

Cadres juridiques de l'égalité professionnelle et salariale

mercredi 26 août 2020

L'égalité professionnelle s'applique dans tous les champs liés à l'emploi : rémunération (égalité salariale) mais aussi recrutement (offres d'emploi, entretiens d'embauche...), accès à tous les postes, aux responsabilités et promotions, qualification et classification, accès à la formation professionnelle, représentation du personnel, articulation vie familiale / vie professionnelle...

Sommaire de cet article

- [Au niveau international](#)
- [Au niveau européen](#)
- [Au niveau français](#)
- [Sources de ces informations et autres ressources documentaires](#)

Au niveau international

Dès le début de siècle, l'égalité de rémunération est reconnu. Le Traité de Versailles adopté le 28 juin 1919, ratifié le 12 octobre 1919 par la France - Partie XIII : création de l'Organisation Internationale du Travail -reconnait le principe d'egale rémunération entre les femmes et les hommes.

En 1951 et 1958, trois conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) affirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale et interdisent toute distinction, exclusion ou préférence en matière d'emploi et de profession fondée sur le sexe.

Le 18 décembre 1979 est adopté la Convention de l'Organisation des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, (ratifiée le 14 décembre 1983 par la France)

La convention n° 183 du 15 juin 2000 de l'OIT assure à la femme de retour d'un congé de maternité le droit, lorsqu'elle reprend son travail de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

Au niveau européen

Le Traité de Rome du 25 mars 1957 stipule le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail, précisant que la rémunération doit être établie sur une même unité de mesure en cas de paiement à la tâche, ou sur un même poste de travail pour un paiement fondé sur le temps.

La directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 *relative à la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes pour l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et aux conditions de travail*, précise qu'aucune discrimination fondée sur le sexe, même indirectement par référence à l'état matrimonial ou familial, ne saurait freiner les conditions d'accès des femmes aux emplois, à tous les niveaux de hiérarchie, et à tous les types et niveaux d'orientation et de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels.

Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée par les chefs d'Etat et de gouvernement (11 Etats membres) le 9 décembre 1989 - Paragraphe 16 (Egalité de traitement entre les hommes et les femmes)

Directive 96/34/CE du Conseil du 13 juin 1996 concernant l'accord cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Date limite de transposition : 03/06/98

Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe - Date limite de transposition : 01/01/01

Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail - Date limite de transposition : 02/12/03

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail - interdiction des discriminations directe et indirecte fondée sur le sexe - Date limite de transposition : 05/10/05

Traité instituant la Communauté européenne (version consolidée), adopté le 24 décembre 2002 - La Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes (art.3). Le Conseil peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe (art.13). La Communauté soutient et complète l'action des Etats membres dans les domaines suivants : l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail (art. 137). Les Etats assurent l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur (art. 141).

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil

Au niveau français

L'égalité entre les femmes et les hommes figure dans le Préambule de la **Constitution** du 27 octobre 1946 : « **La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.** »

La loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes a inscrit dans le code du travail (article L. 3221-2) le principe : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 dite « Loi Roudy » dispose que **le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'applique en matière de recrutement, rémunération, promotion et formation.** Une même rémunération doit être octroyée aux personnes effectuant des travaux de valeur égale, ces derniers étant ceux 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. » (article L. 3221-4 du code du travail).

Cette loi crée le **rapport de situation comparée (RSC)** que les employeurs doivent élaborer sur les conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, et transmettre pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, puis pour information aux délégués syndicaux et à l'inspecteur du travail.

Ce rapport doit comporter « une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise la situation professionnelle des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. » Il doit aussi recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée et les mesures prévues pour l'année suivante, accompagnées d'une définition qualitative, quantitative et financière des actions à mener.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dite « Loi Génisson » intègre dans le code du travail plusieurs dispositions protectrices sur le **travail de nuit**, notamment des femmes enceintes (articles L. 3122-29 et suivants et articles L. 1225-9 et suivants), sur le **harcèlement sexuel** (articles L. 1153-1 et suivants), et sur une **représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections prud'homales** et aux élections professionnelles dans l'entreprise (article L. 2324-6) ainsi que dans les jurys de recrutement et de promotion dans la fonction publique.

S'agissant du rapport de situation comparée, elle complète le contenu obligatoire qui doit désormais comporter une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise « sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. » (article L. 2323-57 du code du travail). Ces **indicateurs** doivent être portés à la connaissance des salariés des entreprises de plus de 300 salariés par voie d'affichage (article L. 2323-59 du code du travail). Dans les entreprises d'au moins 200 salariés le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le RSC (article L. 2325-34 du code du travail).

La loi du 9 mai 2001 instaure également une obligation triennale pour chaque branche professionnelle de négocier sur l'égalité professionnelle sur la base d'un RSC établi notamment pour les domaines suivants : conditions d'accès à l'emploi, formation et promotion, condition de travail et d'emploi, dont celles des travailleurs à temps partiel qui sont à plus de 80 % des femmes (article L. 2241-3 du code du travail).

Elle oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier chaque année sur l'égalité professionnelle. Déclenchée à l'initiative de l'employeur ou à défaut à la demande d'un syndicat représentatif, la négociation est engagée à partir du RSC. Si elle conduit à un accord, sa périodicité est portée à trois ans (article L. 2242-5 du code du travail).

Enfin, elle prévoit l'intégration d'objectifs d'égalité professionnelle dans les négociations de branche obligatoires annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications (articles L. 2241-7 et 2241-9 du code du travail), ainsi que dans les négociations annuelles obligatoires dans les entreprises qui doivent porter, outre l'égalité professionnelle, sur les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale et les travailleurs handicapés (article L. 2242-6 du code du travail).

La loi n° 2001 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations institue pour les délégués du personnel un droit d'alerte en matière de discrimination directe ou indirecte en raison du sexe et permet aux organisations syndicales d'engager une procédure à la place du salarié victime de discrimination. Par ailleurs, elle renverse la charge de la preuve devant les Prud'hommes : c'est désormais l'employeur qui doit justifier la mesure contestée en arguant de motifs professionnels objectifs.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes garantit un **accès équilibré des femmes et des hommes aux filières de formation continue** (article L. 6112-1 et suivants du code du travail) et inscrit l'intéressement et la distribution d'actions dans la liste des moyens pouvant constituer des discriminations salariales indirectes (article L.1132-1 du code du travail). Elle précise les dispositions préexistantes en matière d'égalité professionnelle :

- **en imposant aux employeurs de plus de 50 salariés de prendre en compte les objectifs en**

matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre (article L. 1142-5 du code du travail)

- en définissant les domaines sur lesquels la négociation sur l'égalité professionnelle doit notamment porter : **conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel, articulation entre vie professionnelle et familiale**

- en prévoyant que le plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit **prendre en compte les périodes de congé maternité, paternité et présence parentale pour le calcul des droits au titre du DIF**, et que les personnes de retour d'un congé maternité ou adoption ont le droit de bénéficier des augmentations générales de salaire accordées pendant leur absence, et de la moyenne des augmentations individuelles de salaires perçues par les salariés de leur catégorie professionnelle (article L. 1225-44 du code du travail).

De plus, la loi du 23 mars 2006 fixait une date butoir au 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :

- avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération dans les branches entre les femmes et les hommes devaient être supprimés à l'issue d'une négociation spécifique tendant à l'adoption de mesures programmées au cours des négociations annuelles sur les salaires et des négociations annuelles sur les classifications sur la base du RSC de branche. À défaut, le ministre du travail pouvait réunir une commission mixte pour engager cette négociation. (articles L. 2241-9 à 12 du code du travail).

- avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les entreprises d'au moins 50 salariés devaient être supprimés par l'adoption de mesures spécifiques dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, prises sur la base du RSC d'entreprise. Les accords devaient être déposés auprès de l'autorité administrative, sous condition que l'employeur ait ouvert « sérieusement et loyalement » les négociations sur la résorption des écarts de rémunération.

En contrepartie de ce qui était considéré par le Gouvernement et la majorité parlementaire comme une sujétion imposée aux entreprises, la loi de 2006 prévoyait une aide forfaitaire aux entreprises de moins de 50 salariés recrutant un travailleur temporaire pour remplacer la salariée en congé de maternité. Cette aide a été supprimée par la loi de finances pour 2008.

L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a institué une **sanction financière** d'un montant maximum de 1 % des rémunérations applicable au 1er janvier 2012 à l'encontre des entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle au sens de l'article L. 2245-5 du code du travail, ou, à défaut, qui n'auraient pas défini les objectifs et mesures constituant le plan d'action sur la base de leur RSC.

Le décret d'application n° 2011-822 du 7 juillet 2011 précise les conditions de modulation de la pénalité financière, qui peut être inférieure à 1 %. Cette sanction étant modulable en fonction des « efforts constatés », l'entreprise peut même en être totalement dispensée par l'autorité administrative (Direccte). L'entreprise dispose de six mois après la mise en demeure de l'inspection du travail pour se mettre en conformité avec la loi.

De plus, le nombre d'indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises est réduit à trois critères : l'examen par rapport aux salaires médian et moyen, la durée moyenne entre deux promotions et l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles, ce qui réduit singulièrement la portée du texte.

Le texte du projet de ce décret a été rejeté par l'ensemble des représentants syndicaux au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle lorsqu'il leur a été présenté.

Par ailleurs constatant qu'un grand nombre d'entreprises n'avaient pas respecté leurs obligations légales en matière d'égalité salariale et professionnelle, la loi du 9 novembre 2010 a supprimé la date butoir du 31 décembre 2010.

Loi n°2010- 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

L'article 20 de la loi prévoit la possibilité de partir en retraite sans décote à 65 ans au lieu de 67 pour un public ciblé. Les personnes retraitées peuvent en bénéficier à condition d'avoir eu ou élevé au moins trois enfants et si elles ont interrompu ou réduit leur activité professionnelle, pour se consacrer à l'éducation d'au moins un enfant. Le congé de maternité, le congé parental d'éducation, le congé de solidarité familiale, le congé de soutien familial ou le congé de présence parentale sont pris en compte dans le calcul de la retraite ou dans le financement des régimes de retraite complémentaires (art. 98). Conformément aux dispositions de l'article 99, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront sanctionnées. Cette réforme supprime le terme du 31 décembre 2010, instauré par la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de 2006, pour la mise en place de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

Dans les établissements publics et sociétés concernés, la loi stipule que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 40%. Dans le cas où cette disposition ne serait pas respectée, cela entraîne la nullité des nominations ainsi que la suspension temporaire des jetons de présence. La loi met en place un échéancier afin d'arriver à un objectif chiffré intermédiaire de 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Ce texte prévoit l'instauration progressive de quotas pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises : conseils d'administration et conseils de surveillance (pas les comités exécutifs) des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques. Deux paliers sont prévus :
- trois ans après la promulgation de la loi, les instances concernées devront au moins compter 20% de femmes. Les conseils d'administration ne comprenant aucune femme au moment de la promulgation de la loi devront en nommer une dans les six mois suivants.

- six ans après la promulgation de la loi, le taux de féminisation des instances dirigeantes devra atteindre 40% (et non 50%).

Le non respect de ces quotas entraînera la nullité des nominations (sauf celles des femmes). Un mécanisme de sanctions financières est prévu, avec notamment la possibilité d'une suspension temporaire des "jetons de présence" (rémunérations pour participation aux conseils d'administration).

Un amendement voté à l'Assemblée nationale, qui prévoyait également la nullité des délibérations dans les cas de non respect des quotas, a été supprimé au Sénat.

- La Loi Santé au travail, août 2021, précise les définitions du harcèlement sexuel au travail :

"Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. (Article 40 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021)

- [Dernières lois sur l'égalité au travail](#)

Sources de ces informations et autres ressources documentaires

- [Textes juridiques, Haut conseil à l'égalité](#)

- [Les fondements juridiques de l'égalité professionnelle sur le site du ministère des Droits des Femmes](#)

- [Proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes](#), enregistré à la Présidence du Sénat le 23 décembre 2011

- Observatoire de la parité, textes juridiques ; Télécharger ci-dessous le récapitulatif des textes juridiques sur l'égalité professionnelle (pdf 2 pages)

- [Site web Vie Publique](#)