Lois sur l’égalité professionnelle en France

vendredi 29 janvier 2021

Sommaire de cet article

- Loi pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes, 2014
- Loi relative au dialogue social et à l’emploi, 2015
- Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la (…)
- Respecter l’égalité professionnelle pour accéder à la commande publique
- Promouvoir la mixité dans les métiers
- Prendre en compte la sécurité et la santé au travail
- Prendre en compte l’égalité professionnelle dans la négociation d’entreprise
- Intégrer l’égalité professionnelle aux consultations annuelles du Comité d’entreprise
- Respecter la parité lors des élections professionnelles
- Index de l’égalité femmes-hommes, 2019
- Loi sur la santé au travail, définition du harcèlement sexuel au travail

Loi pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes, 2014

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes définit les objectifs d’une politique intégrée de l’égalité, associant des mesures spécifiques et la prise en compte transversale des enjeux de l’égalité dans toutes les politiques publiques :

– L’accès à la commande publique est désormais conditionné au respect par les entreprises à leurs obligations en matière d’égalité professionnelle.
– La mixité dans les métiers fait partie intégrante de la politique pour l’égalité entre les femmes et les hommes.
– Un nouveau domaine d’action est créé, celui de la sécurité et de la santé au travail.

Version consolidée au 29 mars 2019

Loi relative au dialogue social et à l’emploi, 2015

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l’emploi a rationalisé les obligations de négocier et les informations/consultations du comité d’entreprise afin d’en renforcer l’effectivité.

La négociation d’entreprise sur l’égalité professionnelle se déroule désormais dans le cadre plus large d’une négociation sur « l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » et elle est annuelle, la loi ne prévoit plus désormais que lorsqu’une entreprise est couverte par un accord relatif à l’égalité professionnelle la périodicité de la négociation devienne triennale.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2016. Pour les entreprises déjà couvertes à cette date par un accord sur l’égalité professionnelle, elles sont entrées en vigueur à l’expiration de cet accord et au plus tard au 31 décembre 2018.

Dans le cadre du regroupement des obligations d’information et de consultation récurrentes du Comité d’entreprise :

– l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, soit une des trois grandes consultations annuelles du Comité d'entreprise ;
– la base de données économiques et sociales (BDES) constitue le support de ces consultations : elle contient désormais obligatoirement une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
– le Comité d'entreprise peut désormais se faire assister d'un expert technique afin de préparer cette consultation.

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles, les organisations syndicales doivent désormais respecter dans la composition de leur liste de candidats une obligation de parité relative au regard de la composition sexuée du collège électoral concerné et d'alternance stricte dans sa présentation entre les candidats de chacun des deux sexes tant que cela est possible. Le non-respect de ces obligations sera sanctionné en cas de saisine du juge par l'annulation de l'élection du ou des candidats concernés. La seule obligation de l'employeur sera d'informer les organisations syndicales de la composition sexuée de chacun des collèges.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2017.

La loi en ligne sur Legifrance

Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels apporte des précisions concernant les dérogation au principe de l'annualité de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, et de publicité des accords, applicables à compter du 1er septembre 2019 :

Un accord d'entreprise peut modifier le calendrier des négociations prévues pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les 2 négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale, si l'entreprise est déjà couverte par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

Si ces conditions ne sont pas remplies, les entreprises de plus de 49 salarié.e.s ne peuvent accéder à la commande publique. Vous pouvez consulter ici la fiche répertoriant les nouvelles règles concernant la commande publique Les nouvelles règles concernant la commande publique.

Les entreprises de moins de 50 salarié.e.s n'ont pas l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action. Elles sont tenues de « prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre ».

– La loi en ligne

Respecter l'égalité professionnelle pour accéder à la commande publique

L'accès à la commande publique est désormais conditionné au respect par les entreprises à leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. (Article 16 de la loi du 4 août 2014, c'est à dire :
– ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination,

quel que soit le motif de discrimination ;
– ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle ;
– avoir respecté ses obligations de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ne peuvent donc soumissionner à un contrat de la commande publique, les personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès lors que les deux conditions suivantes sont réunies :
au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation, la négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail n'a pas été menée ;
à la date à laquelle les personnes soumissionnent, elles n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation au regard de l'obligation de négociation fixée par cet article L. 2242-5

Pour pouvoir accéder au marché public, les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent mettre en place un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont la procédure varie en fonction de la taille de l'entreprise.

– Télécharger les règles sur la commande publique

Promouvoir la mixité dans les métiers

La mixité dans les métiers fait partie intégrante de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle est intégrée à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

– la mixité des emplois est un élément de la négociation collective sur l'analyse et la réduction des écarts salariaux
– les 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 sont éligibles aux fonds de la formation professionnelle. L'objectif est d'atteindre d'ici 2025 un tiers de métiers mixtes (contre 12% à l'heure actuelle)

Prendre en compte la sécurité et la santé au travail

L'évaluation par l'employeur.se des risques pour la sécurité et la santé des travailleur.se.s doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

De plus, la sécurité et de la santé au travail est désormais un nouveau domaine d'action, créé par la loi du 4 août 2014. Ainsi, le diagnostic et l'analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes doivent désormais s'appuyer sur 9 domaines d'action.

Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la négociation d'entreprise

La négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle se déroule désormais dans le cadre plus large d'une négociation sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ». Cette négociation est annuelle, mais les entreprises dotées d'un accord en matière d'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action unilatéral, ont la possibilité de modifier la périodicité et le regroupement des thèmes de l'ensemble de leurs

obligations en négociant un accord d'entreprise majoritaire.

Les entreprises déjà couvertes par un accord d'entreprise au 1er janvier 2016

Ces dispositions concernant la négociation d'entreprise sont entrées en vigueur au 1er janvier 2016, cependant, pour les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle, elles n'entreront en vigueur qu'à l'expiration de cet accord et au plus tard au 31 décembre 2018.

Intégrer l'égalité professionnelle aux consultations annuelles du Comité d'entreprise

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie depuis le 1er janvier 2016 des obligations d'information et de consultation récurrentes du Comité d'entreprise :

– l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, soit une des 3 grandes consultations annuelles du Comité d'entreprise
– la base de données économiques et sociales (BDES) – support des consultations annuelles – contient désormais obligatoirement une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
– le Comité d'entreprise peut désormais se faire assister d'un.e expert.e technique afin de préparer cette consultation.

Respecter la parité lors des élections professionnelles

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles, les organisations syndicales doivent désormais respecter dans la composition de leur liste de candidat.e.s une obligation de parité relative au regard de la composition sexuée du collège électoral concerné et d'alternance stricte dans sa présentation entre les candidats de chacun des 2 sexes tant que cela est possible. Le non-respect de ces obligations sera sanctionné en cas de saisine du juge par l'annulation de l'élection du ou des candidat.e.s concerné.e.s. La seule obligation de l'employeur.se sera d'informer les organisations syndicales de la composition sexuée de chacun des collèges.

Index de l'égalité femmes-hommes, 2019

L'Index de Egalité femmes-hommes est paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019. Il devra être calculé et publié chaque année par toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Elles devront prendre des mesures de correction s'il révèle des disparités salariales entre les femmes et les hommes. Cinq indicateurs, à la base du calcul global de l'Index, permettront d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise pourront agir pour faire progresser l'égalité.

L'obligation de publication de la note de l'index égalité femmes-hommes concernera les entreprises d'au moins 1000 salariés dès le 1er mars 2019, celles d'au moins 250 salariés à compter du 1er septembre ; celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

A terme, chaque année avant le 1er mars les entreprises devront ainsi publier sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Elles devront également la communiquer,

avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

Indicateurs :
– L'écart de rémunération femmes-hommes,
– L'écart de répartition des augmentations individuelles,
– L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
– Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
– Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Outils et modes de calculs en ligne. Décret

Loi sur la santé au travail, définition du harcèlement sexuel au travail

La nouvelle loi sur la santé au travail, votée le 2 août 2021, est entrée en vigueur au 31 mars 2022. Elle prévoie un certain nombre de dispositifs pour renforcer la prévention en santé au travail. La définition de harcèlement sexuel est harmonisée avec celle du Code du travail. Les entreprises de plus de 250 salariés doivent être dotées d'un référent harcèlement. La loi élargit la définition du harcèlement sexuel au travail, avec :
– le harcèlement de groupe : le harcèlement est exercé par plusieurs personnes de manière concertée ou à l'instigation d'une personne.
– le sexisme répété : le sexisme consiste à tenir des propos portant atteinte à la dignité, en raison de son caractère dégradant humiliant ou visant à créer une situation intimidante, hostile ou offensante, en lien avec le genre.

Le harcèlement est constitué sans élément intentionnel des auteurs de harcèlement, mais dès lors qu'il est subi par le salarié. Le harcèlement sexuel est un délit pénal sanctionné d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, majorée en cas de circonstances aggravantes.

– Texte complet dans Legifrance

Définition de 2012 du harcèlement : "Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante".

– D'après l'égalité professionnelle dans la loi, Site du secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes
– Historique des lois sur l'égalité professionnelle en France

---

Copyright © Site de l'Association Adéquations - https://www.adequations.org/spip.php?article2536