

# Lutter contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle

Juin 2010

## Table des matières

<b>1. Lutter contre les discriminations</b> .....	<b>5</b>
Le faites-vous ? .....	5
Le faites-vous ? .....	5
<b>1.1. Qu'est-ce qu'une discrimination ?</b> .....	<b>7</b>
<b>1.2. Quelles sont les personnes protégées ?</b> .....	<b>7</b>
<b>1.3. Quels sont les motifs de discriminations interdits ?</b> .....	<b>8</b>
<b>1.4. Quelles sont les différences de traitement admises ?</b> .....	<b>9</b>
Le faites-vous ? .....	10
<b>1.5. La protection contre le licenciement suite à une action en justice</b> .....	<b>10</b>
<b>1.6. Quels sont les recours des victimes et témoins de discriminations ?</b> .	<b>11</b>
Le faites-vous ? .....	11
<b>1.7. Qui peut intervenir en cas de discrimination ?</b> .....	<b>12</b>
Le faites-vous ? .....	13
<b>1.8. Quelles sont les sanctions prévues pour l'auteur de la discrimination ?</b>	
15	
Le faites-vous ? .....	15
<b>2. Offre d'emploi et embauche : les obligations de l'employeur</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1. Une offre d'emploi peut-elle mentionner l'âge du candidat recherché ?</b>	
16	
<b>2.2. Une offre d'emploi peut-elle s'adresser à un candidat de sexe, de nationalité, de religion... déterminés ?</b> .....	<b>16</b>
<b>2.3. L'emploi d'une langue ou de termes étrangers est-il possible ?</b> .....	<b>17</b>
<b>2.4. Le candidat peut-il avoir connaissance des méthodes de recrutement utilisées ?</b> .....	<b>17</b>
<b>2.5. Lors du recrutement, quelles informations peuvent être demandées au candidat ?</b> .....	<b>17</b>
<b>2.6. Dossier de candidature : existe-t-il une réglementation particulière ?</b> .	<b>18</b>
<b>2.7. Faut-il conserver l'historique de la décision de recrutement ?</b> .....	<b>19</b>
<b>3. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1. Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière ?</b> .....	<b>20</b>
Le faites-vous ? .....	20
<b>3.2. Qui est concerné ?</b> .....	<b>21</b>
<b>3.3. Qu'entend-on par rémunération ?</b> .....	<b>21</b>
<b>3.4. Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale ?</b> .....	<b>21</b>
<b>3.5. Qui peut contrôler l'égalité de rémunération ?</b> .....	<b>21</b>
<b>3.6. Quelles sont les sources d'information sur les salaires des femmes et des hommes dans l'organisme ?</b> .....	<b>22</b>
<b>3.7. Quel est le rôle des représentants du personnel ?</b> .....	<b>22</b>
Le faites-vous ? .....	22
Le faites-vous ? .....	25
<b>3.8. Comment sont informés les salariés et candidats à l'embauche ?</b> .....	<b>26</b>
Le faites-vous ? .....	26

<b>4.</b>	<b>L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés.....</b>	<b>28</b>
	Le faites-vous ? .....	28
4.1.	Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ? .....	28
4.2.	Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?	28
<b>5.</b>	<b>Le harcèlement moral .....</b>	<b>31</b>
5.1.	Quelle est l'étendue de la protection des victimes et des témoins du harcèlement moral ? .....	31
5.2.	Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement moral ?.....	31
5.3.	Qui organise la prévention en matière de harcèlement moral ? .....	32
	Le faites-vous ? .....	32
5.4.	La médiation : dans quelles conditions ? .....	32
5.5.	Victime ou témoin de harcèlement moral, quel recours ? .....	32
<b>6.</b>	<b>La liberté de religion et de convictions dans l'entreprise : .....</b>	<b>34</b>
<b>7.</b>	<b>Labels et charte de la diversité .....</b>	<b>35</b>
7.1.	Le label « Egalité » .....	35
7.2.	Le label Diversité .....	35
7.3.	La Charte de la diversité .....	36

Entrée en fonctionnement à la mi-2005, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) a introduit de manière forte et pérenne la problématique du risque de discrimination dans les préoccupations des employeurs. Déjà, et ce depuis octobre 2004, une centaine d'entreprises s'étaient mobilisées à travers la charte de la diversité. Elles rendaient alors publics à la fois leur engagement à lutter contre les discriminations mais également leur volonté de mieux refléter la diversité de la société française au sein de leurs effectifs. On compte à présent plus de 2 500 autres organismes signataires, s'engageant activement dans des démarches « diversité ». La tentation serait alors grande de penser ce mouvement suffisant et, en conséquence, ce mal social enfin réglé.

Pourtant, les dernières études sur les discriminations, reposant sur des campagnes de test, montrent la persistance du phénomène discriminatoire sur le marché du travail en France. Ce constat est corroboré par le nombre croissant de saisies de la HALDE, passant à près de 8 000 pour l'année 2008, soit une augmentation de 25% par rapport à 2007.

Les stéréotypes, et parmi ceux-ci notamment ceux qui touchent au genre, à l'origine, à l'âge ou au handicap des individus, ont la vie dure : ils continuent à peser sur les décisions des employeurs. Ainsi s'explique peut-être la persistance d'un sentiment de discrimination très fort en France, comme le montrait le dernier rapport Eurobaromètre de juillet 2008, publié par la Commission européenne.

Avec plus de 10% des jeunes naissant sur le territoire français originaires d'Afrique ou de Turquie, la société française continuera à voir ses concitoyens se diversifier en termes de phénotypes. Inévitablement la question du handicap restera une priorité avec l'augmentation prévue des compensations AGEFIPH. Inexorablement, la proportion de femmes ayant une activité professionnelle, mais aussi des ambitions, continuera de croître.

Il y a donc obligation pour l'entreprise à maintenir ces sujets à l'ordre du jour, à continuer à rassurer en montrant sa bonne volonté, à travailler à faire baisser le danger de discrimination et à prendre sa part dans la diminution du sentiment de discrimination. Or, si elle a pu susciter beaucoup d'attentes lors de la mise en œuvre de politiques de la diversité auprès de ses salariés ou des candidats, des incompréhensions et des inquiétudes ont, dans le même temps, pu émerger dans le corps social, les uns craignant parfois d'être moins bien traités que les autres.

La fonction RH est la première exposée à ce contexte. Elle doit garantir que les processus qu'elle construit, anime et fait vivre minimisent le risque de discrimination au recrutement et dans l'évolution professionnelle. Elle doit pouvoir apporter des réponses à des managers parfois mal à l'aise avec la diversité. Elle doit également être à l'écoute des aspirations des salariés, individus contemporains, qui attendent que l'entreprise prenne mieux en compte leur singularité. Face à cette injonction à agir, le diagnostic des risques de discrimination dans les processus et pratiques constitue la pierre angulaire de toute démarche « diversité ». Ce document vous apporte les premiers éléments qui vous permettront de réaliser une première analyse de votre contexte.

# 1. Lutter contre les discriminations

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels objectifs et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée...).

## Le faites-vous ?

Un diagnostic du risque de discrimination dans l'organisme est vivement recommandé. Il s'appuiera sur l'analyse des différents processus RH (recrutement, promotion, licenciement, mais aussi communication, etc.) et sur un recensement et une analyse des éventuels cas conflictuels déjà rencontrés portant sur l'ensemble des critères visés par la loi. Il cherchera à détecter les risques de discrimination à toutes les étapes de la vie professionnelle d'un salarié de l'organisme, de son recrutement à son départ. Il vise à prémunir l'organisme des principaux dangers liés à la discrimination. Ce document présente les principales questions à se poser pour mener un tel diagnostic.

## Le faites-vous ?

Le texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal relatifs aux discriminations prohibées et aux sanctions encourues doit être affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

## Code pénal

### Article 225-1

Modifié par Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 - art. 13 JORF 24 mars 2006

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou

supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

## **Article 225-2**

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

## **Article 225-3**

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs

ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

## **Article 225-3-1**

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

## **Article 225-4**

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

### **1.1. Qu'est-ce qu'une discrimination ?**

Comme le précise la loi du 27 mai 2008 citée en référence :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ;
- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés ci-dessus et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

### **1.2. Quelles sont les personnes protégées ?**

Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations au travail.

Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

En outre, aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée.

### 1.3. Quels sont les motifs de discriminations interdits ?

Opérer une distinction entre les salariés sur des motifs autres que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié, constitue une discrimination prohibée par la loi. Sont particulièrement visées les discriminations fondées sur :

- l'origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- la situation de famille ou la grossesse,
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée,
- à une ethnie, une nation ou une race,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- l'apparence physique,
- le patronyme,
- l'état de santé ou le handicap.

Aucun de ces motifs ne peut donc être invoqué pour :

- écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,
- sanctionner, licencier ou décider d'une mesure discriminatoire (directe ou indirecte, telle que définie par la loi du 27 mai 2008 citée en référence) contre un salarié, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat. La rémunération s'entend du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

#### **Les organisations syndicales :**

Aucun de ces motifs ne peut non plus être avancé pour empêcher un salarié d'adhérer librement au syndicat professionnel de son choix. Est également interdite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle.

#### **La maternité :**

Toute discrimination directe ou indirecte est également interdite en raison de la maternité, y compris du congé de maternité, ce principe ne faisant toutefois pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs.

## 1.4. Quelles sont les différences de traitement admises ?

Les dispositions ci-dessus, relatives à l'interdiction des discriminations, ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

### L'âge :

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés, comme par exemple peuvent le prévoir les accords ou les plans d'actions en faveur des seniors.

Ces différences peuvent notamment consister en :

- l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés.
- la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

D'autres travaux sont réglementés en raison de leur pénibilité (port de charges, emploi aux étalages extérieurs...).

### L'état de santé ou le handicap :

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Par ailleurs, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs doivent prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification,
- de l'exercer ou d'y progresser
- ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée,

sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Ces « mesures appropriées », prises au profit des seules personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination : c'est

au contraire le refus par l'employeur de les prendre qui serait constitutif d'une telle discrimination.

### **Le sexe :**

En matière d'embauche, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe détermine l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'offre peut être expressément réservée à une femme ou à un homme.

L'article R. 1142-1 du Code du travail fixe ainsi la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante ; cette liste, révisée périodiquement, est la suivante :

- artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ;
- mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ;
- modèles masculins et féminins.

### **Le faites-vous ?**

La législation en matière de lutte contre les discriminations est à présent bien connue des responsables ressources humaines. Ils veillent à exclure tout critère discriminatoire de leurs décisions, qu'elles concernent les offres d'emploi, le traitement des candidatures ou l'évolution professionnelle des salariés. Mais les managers, qui dans leur responsabilité de gestionnaire d'équipe sont amenés à prendre des décisions impactant leurs collaborateurs ou des candidats, méconnaissent encore bien souvent les critères de discrimination illicites. Savent-ils, par exemple, que la grossesse ne peut jamais justifier une décision défavorable vis-à-vis d'une candidate ou d'une salariée.

Une sensibilisation des managers aux risques de discrimination dans leurs pratiques de management participe d'une meilleure prévention des discriminations dans l'organisme.

## **1.5. La protection contre le licenciement suite à une action en justice**

Lorsqu'à la suite d'une action en justice engagée par un salarié ou une organisation syndicale, ou une association le représentant, la nullité est prononcée par un tribunal statuant en dernier ressort. Le salarié bénéficie d'un droit à réintégration et est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Le salarié peut refuser de reprendre son emploi : le conseil de prud'hommes lui accordera une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, en plus de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale, s'il a plus de deux ans d'ancienneté à la date de rupture de son contrat de travail. Pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, les dommages-intérêts sont fixés par le juge en fonction du préjudice subi par le salarié.

## 1.6. Quels sont les recours des victimes et témoins de discriminations ?

### Recours pénal :

La personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte auprès du Procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du Tribunal de grande instance afin que les agissements dont elle est victime soient pénalement sanctionnés par le Tribunal correctionnel.

### Recours civil :

Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent également d'un recours devant le conseil de prud'hommes. L'objectif du recours : faire annuler la mesure ou la décision fondée sur un motif discriminatoire et demander réparation du préjudice subi.

Il appartient à la personne faisant l'objet d'une discrimination de présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, l'auteur supposé doit prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. Le juge prend une décision après avoir ordonné toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles, en cas de besoin.

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Si la discrimination est reconnue, les dommages et intérêts devront réparer l'entier préjudice résultant de cette discrimination, pendant toute sa durée.

### Le faites-vous ?

Au civil, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination (3 ans au pénal). Or, en matière de discrimination, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est étrangère à tout critère de discrimination illicite. Mais vos processus actuels vous permettent-ils de retracer l'historique d'une décision de recrutement ou d'évolution professionnelle avec quelques mois d'intervalle ?

## **1.7. Qui peut intervenir en cas de discrimination ?**

### **L'inspecteur du travail**

Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles du Code du travail ou du Code pénal prohibant les discriminations.

### **Les organisations syndicales**

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'organisme peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'organisme ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise.

Le syndicat doit notifier par écrit à l'intéressé son intention d'exercer l'action en justice. Il peut agir sans le mandat de l'intéressé, sous réserve que celui-ci ne s'y oppose pas dans un délai de 15 jours à compter de la date de la notification. L'intéressé est libre d'intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

### **Les associations de lutte contre les discriminations :**

Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins 5 ans peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise.

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées au handicap, l'action peut également être intentée, sous les mêmes conditions, par les associations œuvrant dans le domaine du handicap.

L'association doit pouvoir justifier d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci est libre d'intervenir à l'instance engagée par l'association et d'y mettre un terme à tout moment.

### **Les délégués du personnel**

Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte. En cas d'atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement, ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. Si l'employeur ne réagit pas à cette alerte, le salarié, ou avec son accord, les délégués du personnel, peuvent saisir en urgence le Conseil des Prud'hommes qui statuera en référé.

Le Code du travail ne précise pas les modalités de restitution des conclusions de l'enquête. Chaque direction doit le faire dans la forme et les délais qui lui semblent les plus adaptés aux spécificités de son unité.

### **La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)**

La HALDE est une autorité indépendante compétente pour connaître et lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, interdites par la loi ou par une convention internationale à laquelle la France est partie. Elle peut être saisie par toute personne qui s'estime victime de discrimination ou se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

Les agents de la HALDE assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal admettant comme mode de preuve de l'existence d'une discrimination la pratique des vérifications à l'improviste (ou « testing »).

Un service d'accueil téléphonique (08 1000 5000) répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine de la HALDE. Le cas échéant, il réoriente les appelants vers les autres organismes ou services compétents.

### **Le faites-vous ?**

L'affichage des coordonnées de ce service est notamment obligatoire dans les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

La HALDE intervient notamment pour aider les victimes à constituer leur dossier ; elle dispose pour cela d'un pouvoir d'investigation permettant de demander des explications, d'auditionner des personnes, de consulter des documents ou même dans certains cas de procéder à des vérifications sur place. Ces vérifications doivent en principe avoir lieu avec l'accord des personnes intéressées : toutefois, en cas d'opposition du responsable des lieux, le président de la HALDE peut saisir le juge des référés d'une demande motivée afin qu'il autorise ces vérifications, qui se déroulent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées.

Lorsqu'elle constate que des actes discriminatoires ont été commis dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics, la HALDE peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. La HALDE est tenue informée des suites apportées à sa recommandation. Dans le domaine de l'emploi, cette disposition serait, par exemple, susceptible de s'appliquer aux opérateurs

privés offrant des services de placement sur le marché de travail qui n'auraient pas respecté la législation relative à la lutte contre les discriminations.

La HALDE ne dispose pas d'un pouvoir de jugement, mais si les faits portés à sa connaissance lui semblent constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle en informe le procureur de la République. Elle peut également être invitée, par les juridictions civiles, pénales ou administratives saisies de faits relatifs à des discriminations, à présenter ses observations, d'office ou à la demande des parties, ou demander à être entendue par ces juridictions, cette audition étant alors de droit.

Avec l'accord des personnes en cause, la HALDE peut désigner un médiateur afin de parvenir à une résolution amiable des différends portés à sa connaissance. Elle peut également proposer à l'auteur des faits constitutifs d'une discrimination prohibée, une transaction consistant notamment dans le versement d'une amende dont le montant ne peut excéder 3 000 euros s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 euros s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Si elle est acceptée par l'auteur des faits constitutifs de discrimination, cette transaction devra, pour produire effet, être homologuée par le procureur de la République.

Comment la HALDE peut-elle être saisie ?

La personne qui saisit la HALDE doit lui faire connaître, par écrit, en apportant toutes précisions utiles, les faits qu'elle estime constitutifs d'une discrimination, directe ou indirecte. La haute autorité enregistre sans délai les réclamations dont elle est saisie et en informe par écrit l'auteur de la saisine.

Le cas échéant, elle fait connaître à ce dernier que les faits invoqués n'entrent pas dans le champ de sa compétence ou que sa réclamation apparaît manifestement infondée. Dans le cas où elle engage le traitement de la réclamation, la HALDE informe à intervalles réguliers l'auteur de la saisine des démarches accomplies. Elle veille également à l'informer, le cas échéant, de l'existence de délais de prescription des actions en matière civile ou pénale et des recours contentieux devant la juridiction administrative.

Les victimes de discrimination peuvent également saisir la HALDE par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au Parlement européen.

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins 5 ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discrimination, pourra saisir la HALDE conjointement avec toute personne qui s'estime victime de discrimination et avec son accord.

## 1.8. Quelles sont les sanctions prévues pour l'auteur de la discrimination ?

La personne reconnue coupable de discrimination encourt :

- une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'organisme,
  - des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).
- Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations. Les peines encourues sont l'amende (225 000 euros) et l'interdiction d'activité.

### Le faites-vous ?

La personne reconnue coupable de discrimination encourt des sanctions réelles. Mais vos collaborateurs impliqués dans les processus RH le savent-ils ? Une communication adaptée et diffusée largement permet d'alerter vos collaborateurs sur le professionnalisme attendu de leur part à toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.

## **2. Offre d'emploi et embauche : les obligations de l'employeur**

Si le choix d'un futur salarié est laissé à la libre appréciation de l'employeur, celui-ci doit néanmoins respecter un certain nombre de règles lors du recrutement. Des règles qui interdisent toute forme de discrimination sur un ensemble de critères, pour promouvoir l'égalité des chances entre les différents candidats à un emploi. Ces règles valent quel que soit le type de recrutement effectué, interne ou externe, et pour tout type d'emploi – CDI / CDD / stage / emploi d'été.

### **2.1. Une offre d'emploi peut-elle mentionner l'âge du candidat recherché ?**

Les offres d'emploi publiées dans la presse (journal, revue, écrit périodique) ou diffusées par tout autre moyen de communication accessible au public (site Internet par exemple) ne peuvent comporter la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi.

Cette interdiction ne concerne pas les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires.

En outre, des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

### **2.2. Une offre d'emploi peut-elle s'adresser à un candidat de sexe, de nationalité, de religion... déterminés ?**

D'une façon générale, l'offre ne peut conditionner l'accès à l'emploi à l'appartenance ou la non-appartenance à une religion, une nation, une race ou une ethnie déterminée, ou encore à des mœurs, des orientations sexuelles, des caractéristiques génétiques, des opinions politiques, à l'exercice ou non d'activités syndicales, à l'état de santé ou de handicap, à une apparence physique... : ce type de discrimination est puni par le Code pénal (voir chapitre 2).

De plus, l'offre d'emploi ne peut pas mentionner la situation de famille (célibataire, sans enfant, libéré de toute obligation familiale...) de la personne recherchée. Il en est de même en ce qui concerne le sexe. Nul ne peut ainsi mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé. L'offre doit donc être rédigée de façon à faire apparaître clairement qu'elle s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes. Ainsi, par exemple « Cadre H/F » ou « Employé(e) ».

Toutefois, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, l'interdiction visée ci-dessus n'est pas applicable. L'article R. 1142-1 du Code du travail fixe ainsi la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante ; cette liste, révisée périodiquement, est la suivante :

- artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ;
- mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ;
- modèles masculins et féminins.

Enfin, la HALDE considère que le fait de réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel caractérise une discrimination fondée sur la situation de famille.

### **2.3. L'emploi d'une langue ou de termes étrangers est-il possible ?**

La langue nationale étant le français, une offre d'emploi ne peut comporter de texte rédigé en langue étrangère. Lorsque l'emploi ou le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français doit en comporter une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur le candidat.

Afin d'insister sur le niveau de compétence linguistique et de maîtrise attendu de la part des candidats, le libellé d'une offre d'emploi ne doit pas faire référence à l'origine du candidat. La HALDE recommande d'abandonner la formule « langue maternelle » au profit d'une exigence non équivoque de niveau linguistique (débutant, perfectionné, bilingue...).

### **2.4. Le candidat peut-il avoir connaissance des méthodes de recrutement utilisées ?**

Avant toute mise en œuvre de la procédure, le candidat à un emploi doit être clairement informé des méthodes et techniques de recrutement (tests, questionnaire, graphologie...) auxquelles il devra se soumettre. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels et être portés à sa connaissance s'il en fait la demande.

### **2.5. Lors du recrutement, quelles informations peuvent être demandées au candidat ?**

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées (questionnaire, entretien, production de documents...), les informations doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi ou ses aptitudes professionnelles. Elles doivent par ailleurs avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Aussi, l'employeur ne saurait demander des renseignements portant sur la vie privée ou sur l'appartenance syndicale du candidat. En revanche, il peut s'informer de la possession, par l'intéressé, du permis de conduire si l'emploi à pourvoir le nécessite effectivement.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les informations visées ci-dessus et communiquées par écrit par le candidat à l'emploi doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat. Les modalités d'application de cette disposition (pratique dite du « CV anonyme »), issue de la loi 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances », doivent être fixées par un décret (à paraître).

Lorsque la demande d'information est pertinente au regard des caractéristiques de l'emploi proposé, le candidat est tenu d'y répondre de bonne foi, une fausse déclaration pouvant - si elle est à l'origine d'une situation préjudiciable à l'employeur - justifier la rupture ultérieure du contrat de travail. Si l'information sollicitée est sans lien avec l'emploi, le candidat peut refuser de la fournir voire même saisir le tribunal, civil ou pénal, selon la nature de l'atteinte qu'il a subie.

Les informations utiles pour la constitution du contrat, de la paie (adresse, date de naissance...) seront demandées ultérieurement, une fois la décision de recrutement prise.

La vérification préalable de l'identité (autorisation de séjour et de travail), nécessaire pour éviter le travail illicite, n'interviendra qu'en fin du processus de recrutement.

## **2.6. Dossier de candidature : existe-t-il une réglementation particulière ?**

Dans sa délibération n°2006-53 du 27 mars 2006, la HALDE rappelle qu'il ne doit pas être demandé à des candidats leur date de naissance : « le fait que la date de naissance doive être obligatoirement renseignée (...) laisse supposer que (le recruteur) accorde un intérêt à ce renseignement ».

Dans la délibération relative à un refus de recrutement n°2008-71 du 14/04/2008, « la haute autorité estime que les données recueillies portant sur le lieu de naissance des candidats - et également sur l'âge - ne constituent pas des critères objectifs qui permettent d'apprécier la capacité et l'aptitude professionnelle d'un candidat à occuper un emploi. En conséquence, elle recommande à l'employeur de procéder à une refonte de la procédure de recrutement de façon à ne plus collecter des renseignements discriminatoires prohibés et veiller à mettre en place une procédure fondée sur des critères objectifs en adéquation avec le poste proposé. »

Par extension, tous les renseignements demandés au candidat faisant référence à l'un des critères de discriminations saisis par la loi 1132-1 du code du travail, sont à proscrire du dossier de candidature, quel que soit le type de support utilisé (papier ou page web à renseigner)

Enfin, les employeurs sont obligés d'informer les candidats sur :

- le caractère obligatoire ou non des réponses ;
- les conséquences d'un défaut de réponse ;
- les personnes ou entreprises destinataires des informations ;
- la possibilité dont dispose le candidat d'accéder et de rectifier les informations fournies.

### Focus sur un dossier de candidature

- Photo
- Nom de jeune fille,
- Date de naissance,
- Lieu de naissance,
- Nationalité,
- N° de sécurité sociale,
- Situation de famille,
- Nombre et âge des enfants,
- Par prudence : l'année d'obtention des diplômes.

#### Le candidat n'est pas informé sur :

- Le caractère obligatoire ou non des réponses;
- Les conséquences d'un défaut de réponse;
- Les personnes ou entreprises destinataires des informations
- La possibilité dont dispose le candidat d'accéder et de rectifier les informations fournies

### Graphologie et astrologie : le candidat doit-il s'y soumettre ?

La validité scientifique de ces méthodes de recrutement est douteuse. En outre, elles tendent à une recherche sur la personnalité du candidat et non sur ses aptitudes professionnelles. La personne qui s'estime lésée par de tels procédés peut saisir le juge, en particulier si l'analyse graphologique ou astrologique, réalisée à l'insu du candidat, fonde le refus de l'employeur de l'embaucher.

## 2.7. Faut-il conserver l'historique de la décision de recrutement ?

En cas de recours de la part d'un candidat écarté du processus de recrutement, il est de l'intérêt de l'employeur d'établir le motif de la décision de manière fiable, à partir du moment où celle-ci est légitime. Cela implique de conserver, sur une période à définir, les différents documents produits à l'occasion du recrutement pour retracer l'historique de la décision. La durée de cette période peut couvrir le délai de prescription de la discrimination prévu par la loi, mais, de manière réaliste, on peut estimer qu'une année d'archivage suffira.

### **3. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'organisme.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non respect de l'égalité homme-femme.

#### **3.1. Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière ?**

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.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement ... : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé

L'employeur peut instituer des mesures provisoires destinées à rééquilibrer la place des femmes dans l'organisme, avec le soutien financier de l'Etat, au seul bénéfice des salariées, en utilisant l'un des outils mis à sa disposition : contrat pour la mixité des emplois, plan pour l'égalité professionnelle, contrat pour l'égalité professionnelle.

Il peut également bénéficier d'un soutien financier de l'Etat pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce plan devant prévoir des actions favorisant l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

#### **Le faites-vous ?**

La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, doit désormais également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **3.2. Qui est concerné ?**

Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

### **3.3. Qu'entend-on par rémunération ?**

Il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi. La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...), quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décision de l'employeur. Les différents éléments de salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes : ainsi, les catégories professionnelles, les critères de classification ou de promotion doivent être communs aux femmes et aux hommes.

### **3.4. Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale ?**

C'est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément.

Dans son rapport 2008, la Cour de cassation, précise que « La preuve d'un traitement inégalitaire est nécessairement une preuve par comparaison [...] Il s'agit de déterminer le cercle des égaux [...] en évinçant de la comparaison ceux qui ne se trouvent pas dans une situation identique »

### **3.5. Qui peut contrôler l'égalité de rémunération ?**

L'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application du principe d'égalité et de constater les inégalités. En cas de litige devant le conseil de prud'hommes concernant une inégalité de salaire entre femme et homme, le ou la salarié(e) présente les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination puis, au vu de ces éléments, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Toutefois, une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas en elle-même une discrimination illicite au sens du Code du travail.

Par ailleurs, la preuve de la discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés.

Si la discrimination est établie, deux types de sanctions sont prévus :

- des sanctions civiles : toute disposition figurant dans un contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur et qui ne respecte pas le principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale est nulle de plein droit. La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée. Le conseil de prud'hommes est compétent pour examiner la demande du salarié ;
- 
- des sanctions pénales, selon l'une ou l'autre des infractions commises : peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou amende pouvant atteindre 3 750 euros, amende de 1 500 euros (3 000 euros en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. Toutefois, le tribunal peut ajourner le prononcé de la peine si l'employeur définit, après avis des représentants du personnel, les mesures propres à rétablir l'égalité professionnelle.

### **3.6. Quelles sont les sources d'information sur les salaires des femmes et des hommes dans l'organisme ?**

- Les informations remises aux organisations syndicales, pour la négociation annuelle sur les salaires et sur les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Les informations adressées au comité d'entreprise dans le cadre des rapports annuels sur l'activité de l'entreprise et sur l'emploi.
- Le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes affiché dans l'entreprise et mis à disposition de tout salarié qui le demande.
- Le bilan social.

### **3.7. Quel est le rôle des représentants du personnel ?**

#### **Le faites-vous ?**

Chaque année, le chef d'entreprise doit soumettre au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. L'objectif est de permettre d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Dans les

entreprises de moins de 300 salariés, ces éléments font partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur.

Ce rapport recense

- les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle,
- les objectifs prévus pour l'année à venir,
- la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Ces indicateurs sont précisés par l'article D. 2323-12 du Code du travail auquel on se reportera.

#### Article D2323-12

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont les suivants :

#### I. — Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : — Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; — Age moyen par catégorie professionnelle ;
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : — Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; — Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : — Répartition par catégorie professionnelle ; — Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé

	sabbatique ;
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : — Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; — Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : — Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
	f) Promotion : Données chiffrées par sexe : — Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; — Durée moyenne entre deux promotions.
	g) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.
2° Rémunérations.	Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : — Eventail des rémunérations ; — Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; — Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
3° Formation.	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4° Conditions de travail.	Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon : — L'exposition à des risques professionnels ; — La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

## II. — Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés.	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : — Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : — Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; — Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : — Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux

	modes d'accueil de la petite enfance ; — Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.
--	---

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.

Le rapport est éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis motivé des représentants du personnel, puis il est communiqué à l'inspecteur du travail. Ce rapport doit être mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

### **L'obligation de négocier dans l'entreprise**

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 porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelles et les responsabilités familiales.

### **Le faites-vous ?**

Les négociations doivent également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour cela, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes qui doit être établi par l'employeur.
--

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

Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu 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.

### 3.8. Comment sont informés les salariés et candidats à l'embauche ?

#### Le faites-vous ?

Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 du Code du travail (égalité de rémunération entre les femmes et les hommes) doit également être affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

#### Article L3221-1

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

#### Article L3221-2

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article L3221-3

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

#### Article L3221-4

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux 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 L3221-5

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou

pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

#### Article L3221-6

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

#### Article L3221-7

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité. Article R3221-1

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article

L. 3221-6.

Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés

peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R. 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

## **4. L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés**

Tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, doit employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des travailleurs handicapés.

Cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples.

### **Le faites-vous ?**

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent adresser, avant le 15 février de chaque année, une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), des mutilés de guerre et assimilés au titre de l'année civile écoulée.

### **4.1. Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?**

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du Code du travail. Le salaire des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés travaillant en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail. Une aide à l'emploi peut être attribuée à l'employeur, sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### **4.2. Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?**

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en embauchant directement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et ce, à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation .

L'employeur peut se libérer de son obligation d'emploi en versant une contribution financière à l'AGEFIPH ou en concluant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Il peut enfin s'acquitter partiellement de son obligation en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage, en concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail.

### **L'embauche directe de travailleurs handicapés**

Au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) des années 2009 (déclaration effectuée début 2010) et suivantes, pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est désormais prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- le salarié bénéficiaire de l'OETH, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, compte pour une unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année ;
- le salarié bénéficiaire de l'OETH dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, compte pour une demi-unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année.

### **L'accueil de stagiaires**

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, sous conditions, des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

### **La conclusion de contrats avec certaines entreprises ou structures**

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- soit avec des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile créés et agréés ;
- soit avec des établissements et services d'aide par le travail.

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %).

## **La conclusion d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement**

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

L'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord.

## **Le versement d'une contribution à l'Agefiph**

Les employeurs tenus à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

## **5. Le harcèlement moral**

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur peut être aussi un manager qu'un collègue, un usager, un fournisseur, un prestataire, etc.

Au terme de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, est assimilé à une discrimination, tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe, et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. A la différence des dispositions du Code du travail, cette loi n'impose pas qu'il existe des agissements « répétés » pour que puissent être reconnus des faits de harcèlement moral ou sexuel.

### **5.1. Quelle est l'étendue de la protection des victimes et des témoins du harcèlement moral ?**

La protection concerne le salarié qui a subi ou refusé de subir des agissements constitutifs de harcèlement moral, ainsi que celui qui a témoigné de tels agissements ou les a relatés. Sont interdites toute mesure discriminatoire, toute sanction ou tout licenciement prononcé à l'encontre du salarié victime ou témoin. Sont visées les mesures discriminatoires directes ou indirectes concernant le reclassement, le renouvellement du contrat de travail, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation. Toute rupture du contrat qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. Tous les salariés bénéficient de cette protection.

### **5.2. Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement moral ?**

Tout salarié ayant procédé à des agissements constitutifs de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. Toute personne, y compris le salarié, peut être condamnée pénalement (un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende).

### **5.3. Qui organise la prévention en matière de harcèlement moral ?**

L'employeur doit organiser la prévention dans son entreprise. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre.

#### **Le faites-vous ?**

Dans les entreprises et les établissements de 20 salariés et plus, les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral doivent figurer dans le règlement intérieur. Ces dispositions doivent être affichées sur le lieu de travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer à l'employeur des mesures de prévention. Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte en cas d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. À défaut, le salarié ou le délégué, avec son accord, peut saisir le référé prud'homal. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles lorsqu'il constate une altération de l'état de santé physique et mentale du salarié.

### **5.4. La médiation : dans quelles conditions ?**

Avant tout contentieux, la victime de harcèlement moral ou la personne mise en cause peut engager une procédure de médiation. Le médiateur est choisi d'un commun accord entre les parties. Il peut s'agir d'une personne appartenant à l'organisme. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties et tente de les concilier. Si la conciliation échoue, il les informe des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

### **5.5. Victime ou témoin de harcèlement moral, quel recours ?**

Les salariés victimes ou témoins de harcèlement moral peuvent intenter une action en justice auprès du conseil de prud'hommes pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice subi. Le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance ainsi engagée et y mettre fin.

## 6. La liberté de religion et de convictions dans l'entreprise :

### Synthèse de l'avis de la HALDE du 6 avril 2009 :

**La liberté de religion et de convictions est un principe** consacré par le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et par l'article 9 de la Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme, qu'il s'agisse de la liberté de conscience ou du droit d'exprimer ses convictions en public ou en privé.

En France, le principe de laïcité impose une stricte neutralité dans la tenue et les expressions aux agents publics dans l'exercice de leurs fonctions.

A contrario, **aucune disposition législative ou réglementaire n'encadre spécifiquement l'exercice de la liberté religieuse au sein de l'entreprise privée, mais la loi et la jurisprudence en précisent certaines limites :**

**1. Les abus du droit d'expression sont interdits**, même en l'absence de disposition réglementaire interne, et peuvent être sanctionnés par l'employeur : prosélytisme, actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés...

**2. La liberté d'expression religieuse est la règle, mais l'employeur peut y apporter des restrictions** dans le cadre de son pouvoir de direction défini par les articles L.1121-1 et L.1321-3 du code du travail.

La jurisprudence dit qu'elles peuvent être justifiées :

- soit par des impératifs de sécurité au travail, de santé ou d'hygiène (incompatibilité entre le port d'un signe religieux et d'un équipement obligatoire, risques accrus par le port de vêtements non adaptés...);
- soit par la nature des tâches à accomplir, notamment lorsque la prestation de travail est en lien avec la clientèle.

**L'employeur doit être en mesure de démontrer que ces limitations sont fondées sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et qu'elles sont proportionnées** au regard des tâches concrètes de ses employés et du contexte de leur exécution. Le simple contact avec la clientèle, par exemple, ne suffit pas à justifier une restriction.

Non seulement l'interdiction ne peut être générale et absolue, la légitimité d'une limitation du port de signe religieux s'appréciant au cas par cas, mais ses modalités doivent pouvoir être discutées avec les salariés intéressés.

**3. Le salarié ne peut invoquer des prescriptions religieuses pour refuser d'exécuter tout ou partie de ses missions contractuelles ou pour se soustraire aux obligations légales et réglementaires** (telles que les visites médicales obligatoires). Les revendications liées aux pratiques religieuses (autorisations d'absence pour les fêtes, aménagements du temps de travail pour les prières et autres pratiques) ne peuvent s'imposer face aux nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Toutefois, une contrainte horaire ou un refus d'autorisation d'absence ne sont légitimes que s'ils sont étrangers à toute considération discriminatoire.

## **7. Labels et charte de la diversité**

### **7.1. Le label « Egalité »**

Le "Label Egalité" a été mis en place fin 2004, à l'initiative du ministère du travail.

Encouragé par l'État, soutenu par les partenaires sociaux, le "Label Egalité" peut être décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité.

Le dossier de labellisation présenté par les organismes candidats est instruit par l'Afnor Certification qui apprécie la mise en œuvre par le candidat des actions en faveur de l'égalité professionnelle et soumet un rapport à la commission de labellisation.

L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en 3 champs :

- les actions menées dans l'organisme en faveur de l'égalité professionnelle ;
- la gestion des ressources humaines et le management ;
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

Une Commission de labellisation, composée à parité de représentants de l'Etat, des syndicats de salariés et des organisations patronales rend ensuite un avis à la majorité, au vu duquel AFNOR certification prend la décision d'accorder ou de refuser la labellisation.

Le "Label Egalité" sert à repérer les organismes novateurs dans leur approche de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il récompense l'exemplarité de leurs pratiques. Depuis le 10 mars 2005, date de la première labellisation, un nombre croissant d'organismes, issus de secteurs aussi variés que l'électronique, les transports, les assurances, la communication...se sont ainsi employés à l'obtenir. Près de 750 000 salarié(es) travaillant au sein d'entreprises ou d'administrations sont aujourd'hui concernés et bénéficient de cette démarche d'égalité.

Par ailleurs, un Club des entreprises labellisées a vu le jour en octobre 2006. Animé par l'association Arborus, il se réunit tous les trois mois de façon alternative au sein de chaque entreprise membre, afin de favoriser un échange de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

### **7.2. Le label Diversité**

L'Etat a demandé en 2007 à l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines de construire un label sur la diversité, qui concernera tous les types de discriminations, en particulier celles liées à l'origine, à l'exception de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui fait déjà l'objet d'un label particulier, géré par le ministère du travail.

Le label diversité doit favoriser l'égalité des chances au sein des entreprises mais aussi des services publics. Il certifiera les processus de management mis en place.

Une norme de service, élaborée en parallèle par l'AFNOR, a été publiée début septembre 2008. Une commission de labellisation, créée par décret le 17 décembre 2008, rassemblant l'Etat, les partenaires sociaux et des représentants de l'ANDRH est mise en place fin 2008, créée par décret..

Le label a été présenté aux employeurs début septembre 2008. Une douzaine d'entreprises, dont les plus grands groupes industriels français, mais aussi des petites et moyennes entreprises PME, sont actuellement audités par AFNOR Certification.

Le cahier des charges du label diversité est consultable sur le site internet de l'AFNOR : [www.afnor.org](http://www.afnor.org)

### **7.3. La Charte de la diversité**

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité, à la qualité de ses relations sociales et à son insertion dans son environnement immédiat. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses usagers et de ses prestataires extérieurs.

La Charte de la diversité a pour objet de témoigner de l'engagement de l'entreprise, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

1. **Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. **Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. **Chercher à refléter la diversité de la société française** et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
4. **Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs** notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**
6. **Inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.