



Index de l'égalité professionnelle : un bilan 2021 contrasté

Le ministère du Travail vient de publier les résultats 2021 de l'index de l'égalité professionnelle dans les entreprises. Des améliorations sensibles sont constatées, mais également des efforts encore importants à réaliser.

L'égalité professionnelle femmes – hommes est l'un des grands enjeux de notre société. La législation des entreprises en la matière a fortement évolué ces dernières années. Le CSE ([comité social et économique](#)) et les organisations syndicales jouent un rôle important dans la négociation sur ce thème majeur.

Que dit la loi en matière d'égalité femmes-hommes ?

Cette égalité femmes-hommes est clairement affirmée par les textes législatifs.

Le troisième alinéa du [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) garantit l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes « dans tous les domaines ».

L' [article L1142-1](#) du Code du travail précise :

« Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° 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 ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ».

L'[article L1142-5](#) du Code du travail ajoute : « Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Éditorial Explosion des dépressions chez les salariés

Selon un sondage réalisé par le cabinet Empreinte humaine et l'institut Opinion Way, le nombre de salariés présentant des symptômes dépressifs a explosé avec la crise sanitaire.

Le taux de dépression atteindrait 36 % des salariés.

Les jeunes salariés et les femmes sont les plus touchés.

Avec le temps, le télétravail a des effets de plus en plus négatifs.

Un désengagement croissant des salariés est constaté.

La sortie de la crise sanitaire s'annonce difficile sur le plan psychologique.

dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre... ».

L'[article L1142-7](#) est clair dans sa rédaction : « L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Quel est le rôle du CSE en matière d'égalité professionnelle ?

En matière d'égalité femmes-hommes, le comité social et économique est l'une des parties prenante.

Le CSE est informé et consulté chaque année sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; cette consultation est incluse dans une grande [consultation sur la politique sociale de l'entreprise](#) (C. trav., art. L. 2312-26 à C. trav., art. L. 2312-35). A cette occasion, il peut recourir à un [expert](#). L'expert est rémunéré par l'employeur.

La [loi n° 2018-771](#) dite loi Avenir du 5 septembre 2018 prévoit des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit, selon des modalités et une méthodologie définie aux articles [D. 1142-2](#) et suivants du Code du travail, publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (qui diffèrent selon que l'entreprise compte plus ou moins de 250 salariés) et aux actions mises en œuvre pour les supprimer (C. trav., [art. L. 1142-8](#)).

L'index de l'égalité professionnelle se compose de critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises : il en résulte une note sur 100.

Si la note est inférieure à 75, les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures correctives (C. trav., [art. D. 1142-6](#)).

Ces critères sont (C. trav., [art. D. 1142-2 et s.](#)) :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- l'écart de répartition des promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- le respect de la parité parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Si, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le principe de l'égalité de rémunération n'est pas respecté au regard de ces indicateurs, un plan de rattrapage salarial sera inscrit à l'ordre du jour des [négociations collectives obligatoires](#).

Les informations en matière d'égalité femmes-hommes figurent dans la [base de données économiques et sociales](#) (BDES) et sont accessibles aux élus du personnel. Le CSE doit donc analyser les indicateurs pertinents sur le sujet et les aborder avec l'employeur, pour faire progresser le dialogue social.



Que nous apprennent les résultats 2021 de l'index de l'égalité professionnelle ?

Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de publier leurs indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur leur site internet et de les déclarer auprès de l'inspection du travail.

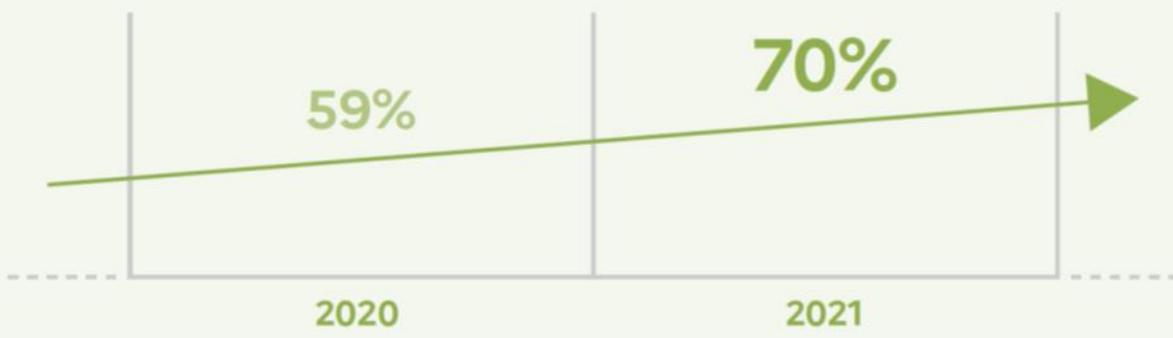
L'index global 2021 continue sa progression, mais qui reste lente. 70 % des entreprises soumises à l'index ont répondu contre 59 % en 2020. La note globale de l'index est aussi en progression. Elle s'élève à 85 points contre 84 points l'année précédente.

Cette évolution positive est à relativiser. En effet, seuls 2 % des entreprises ont une note de 100, caractérisant une parfaite égalité de traitement. Les entreprises disposent d'une grande marge de progrès !

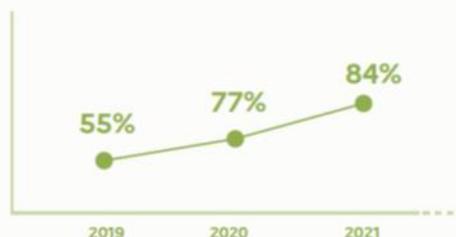
Le principal « point noir » concerne la part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations. Seule une entreprise sur quatre respecte la parité.

[Infographie publiée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion :](#)

Beaucoup d'entreprises sont au rendez-vous :
le taux de répondants s'est nettement amélioré au 1^{er} mars

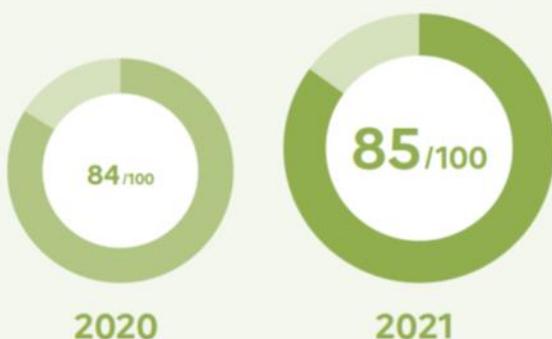


Entreprises de 50 à 250 salariés ayant répondu au 1^{er} mars



Progression du taux de réponse des entreprises de 1 000 salariés et plus

Note moyenne

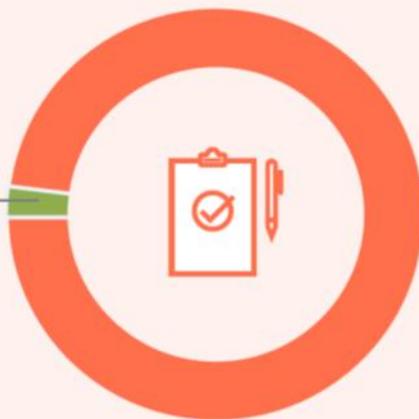


+1 point par rapport à l'an dernier



Le pourcentage d'entreprises toutes catégories confondues ayant une note supérieure à 75 a progressé de 55 à 56% par rapport à 2020

Mais seules **2%**
des entreprises
ont la note
maximale (100)



98%
doivent encore produire
des efforts pour faire
progresser l'égalité
entre les femmes
et les hommes



56 entreprises
ont une note
inférieure à 75
depuis 3 ans

2 indicateurs sur 5 sont toujours à la traîne

(mêmes notes moyennes qu'en 2020)

Retour congé maternité

11/15



Près de 3 000 entreprises
(13%) ont obtenu 0
sur cet indicateur
et sont donc en infraction
vis-à-vis de la loi de 2006



171 entreprises ont 0
à cet indicateur
depuis 3 ans

Parité dans les 10 meilleures rémunérations

4/10



1 quart seulement
des entreprises
respectent une parité
ou une quasi-parité



43% des entreprises
ont moins de 2 femmes
dans les 10 meilleures
rémunérations
(donc une note de 0)



1 340 entreprises
n'ont enregistré
aucun progrès sur
cet indicateur en 3 ans

La liberté d'expression au travail : peut-on tout dire au travail ?

La liberté d'expression est l'un des grands principes de notre droit. La [Convention européenne des droits de l'homme](#), la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#), la [Déclaration des droits de l'homme et du citoyen](#) protègent ce bien capital.



Pour autant, peut-on tout dire au travail ?

Le droit du travail est peu disert sur le sujet, c'est donc naturellement la jurisprudence qui a apporté au fil du temps les limites à cette liberté d'expression.

En règle générale, les juges, pour apprécier, si le salarié a dépassé ou non, ce droit d'expression, analyseront : les circonstances, la nature des agissements, le caractère isolé ou non de l'agissement, les manquements antérieurs, l'existence de précédentes sanctions, les conséquences des agissements, l'ancienneté du salarié, les fonctions exercées, le niveau de responsabilité, l'attitude de l'employeur, etc.

Une affaire récente illustre la mise en balance de ces éléments, par les juges pour apprécier la gravité de la faute.

Un salarié, employé d'un supermarché ayant deux ans d'ancienneté, avait été licencié pour

faute grave en 2015. Il lui était reproché d'avoir tenu des propos obscènes à sa supérieure hiérarchique.

La Cour d'appel de Riom (arrêt du 26 janvier 2021) considère que la sanction est disproportionnée. Elle estime que, bien que le salarié ne contestait pas avoir tenu des propos grivois à sa supérieure hiérarchique, il contestait toute connotation sexiste ou à visée sexuelle quant à ses propos. Il précisait qu'il avait voulu blaguer en interpellant sa supérieure hiérarchique en lui tenant ces propos. Les moqueries et grossièretés étaient courantes dans l'entreprise entre salariés. Plusieurs salariés, dont la moitié de femmes ont confirmé cette « ambiance » de travail grivoise, mais sans harcèlement sexuel ni intention de nuire.

Il faut ajouter, confirmé par sa supérieure hiérarchique, que la veille de l'incident, le salarié avait connu une fin de journée de travail chargée et difficile.

La Cour d'appel de Riom souligne que l'employeur avait bien l'obligation de réagir face aux propos tenus par le salarié, mais que la sanction disciplinaire infligée (licenciement pour faute grave) est **disproportionnée**, au vu des éléments du dossier.

Le licenciement est donc considéré sans cause réelle et sérieuse.

En cas de propos déplacés, l'employeur se doit de réagir et de sanctionner le salarié, mais il doit mesurer la gravité des faits, avant d'agir.

Quand est-il des représentants du personnel ? Ceux-ci peuvent-ils tout dire ?

Les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur particulier. Il a pour but d'éviter que l'employeur n'inflige une sanction disciplinaire à un salarié, en raison de son engagement au CSE ([comité social et économique](#)), comme représentant syndical, représentant de proximité, etc.

L'employeur conserve son pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié protégé. Il peut donc infliger au salarié un avertissement, un blâme, une mise à pied disciplinaire, sans que le salarié ne bénéficie d'une procédure particulière. **La faute reprochée ne doit pas avoir de lien avec l'exercice du mandat.**

Si la faute est d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement, l'employeur devra obtenir l'autorisation préalable de licenciement de l'inspecteur du travail. C'est le cas le plus délicat à traiter. Le salarié a-t-il commis une faute dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, ou dans le cadre de son mandat de représentant du personnel ? La frontière entre les deux n'est pas toujours facile à déterminer !

L'inspecteur du travail procède donc à un contrôle approfondi du dossier.

Pour le Conseil d'État, le salarié protégé peut se rendre coupable de faits justifiant la rupture de son contrat de travail. Toutefois, il estime que le licenciement pour des faits commis dans le cadre du

mandat ne se situe pas sur le terrain disciplinaire.

La situation peut se compliquer, car il existe des exceptions ! En effet, « un agissement du salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, **sauf** s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat ».

La Cour de cassation considère quant à elle qu'une sanction disciplinaire à l'égard d'un représentant du personnel ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur.

Donc oui, en cas de **trouble objectif**, un représentant du personnel peut

être sanctionné pour des propos déplacés tenus pendant son mandat de représentant du personnel. Mais attention, les faits doivent être d'une gravité certaine, se rattacher à sa vie professionnelle et caractériser un manquement à ses obligations contractuelles.

Le dispositif de « transitions collectives », un enjeu majeur pour l'emploi

La [pandémie de la Covid-19](#) a eu un effet révélateur, par la mise en évidence d'emplois, de métiers fragilisés. Des pans entiers de notre économie vont disparaître, d'autres font naître. Tout l'enjeu sera de s'adapter rapidement, sous peine de laisser de nombreux salariés sur le bord du chemin.

L'un des outils permettant de lutter contre ce « [déclassement](#) » social est le dispositif de « [transitions collectives](#) ». Il concerne les salariés peu qualifiés. Son but est d'engager le salarié dans un cycle de formation long pour se reconverter vers des [métiers porteurs](#) localement, en évitant un licenciement.

Les premières listes de métiers prioritaires ont été établies au niveau régional. On peut retrouver celles-ci sur les sites des [DIRECCTE](#). Exemple : [liste pour l'Île-de-France](#).

Première étape du dispositif, recenser la liste des emplois fragilisés dans l'entreprise. C'est le travail de l'employeur, dans le cadre d'un [accord de GEPP](#) (gestion des

emplois et des parcours professionnels, ex-[GPEC](#)).

Cette obligation s'impose à toutes les entreprises.

Les entreprises de moins de 300 salariés (non soumises à la GEPP) formaliseront une « simple » liste des emplois fragilisés. Les entreprises de plus de 300 salariés intégreront cette obligation dans la GEPP.



Pour réaliser le diagnostic des emplois fragiles, l'employeur peut se faire aider de la DIRECCTE ou de l'opérateur de compétences ([OPCO](#)). Un appui financier est disponible.

L'accord est déposé auprès de l'administration.

Le [comité social et économique \(CSE\)](#) doit être consulté sur le sujet.

Deuxième étape du dispositif, l'employeur informe les salariés qui occupent un emploi fragilisé identifié qu'il peut être formé sur des métiers porteurs, sur le territoire.

L'engagement dans ce dispositif repose sur le volontariat. Le salarié n'a donc aucune obligation de participer au parcours de « transition collective ». Cette participation nécessite aussi l'accord de l'employeur.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, le salarié doit justifier, sauf exception, d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non dans la même entreprise. Le projet doit viser une formation certifiante visant à changer de métier ou de profession. L'action de formation ne doit pas excéder 24 mois ou 2 400 heures.

Pendant toute la durée de formation, le contrat de travail du salarié est suspendu. Sa rémunération est maintenue dans les conditions applicables au projet de [transition professionnelle](#).

À l'issue de sa formation, le salarié :

- Réintègre son poste ou un poste équivalent,

- Ou, Intègre une nouvelle entreprise, après avoir rompu son contrat de travail.

Rappelons que chaque année, le [comité social et économique](#) (CSE) est consulté sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), dans le cadre de la consultation annuelle sur les [orientations stratégiques de l'entreprise](#). De même, il est consulté sur les orientations de la

formation professionnelle et le plan de développement des compétences.

L'anticipation et l'adaptation de la structure des effectifs à l'environnement économique sont devenues stratégiques pour la survie même des entreprises et des emplois. Le CSE doit s'approprier cette thématique essentielle. Le Code du travail permet aux élus de se faire assister d'un [expert-comptable](#) sur ce sujet.

Réfèrent harcèlement sexuel employeur et CSE : quelle différence ?

Selon une enquête [IFOP](#), 86% des Françaises ont, au moins une fois, été victimes d'une forme d'atteinte ou d'agression sexuelle dans la rue. 60% des femmes de moins de 25 ans disent avoir été victimes d'un de ces comportements au cours de ces douze derniers mois.

Le milieu professionnel n'est pas épargné ! 1 femme sur 5 a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. 20% des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

Le harcèlement sexuel est constitué par des propos et comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le fait de harceler autrui est puni de deux ans d'emprisonnement et de

30.000 euros d'amende (Article 222-33-2 du Code pénal).

Le Code du travail précise que dans la gestion des comportements déviants, l'employeur doit prendre « **toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de sanctionner** ».



Deux référents harcèlement sexuel dans l'entreprise !

Pour tenter de lutter contre ce phénomène, la loi impose, depuis le 1^{er} janvier 2019, aux employeurs des

entreprises d'au moins 250 salariés, de désigner un **réfèrent harcèlement sexuel**. Il est choisi parmi les salariés de l'entreprise. Ce réfèrent est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est l'interlocuteur des salariés témoins ou victimes de tels faits.

Le [comité social et économique \(CSE\)](#) doit lui-même désigner un réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cette désignation est obligatoire, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette désignation a lieu à la majorité des membres présents du CSE.

Des moyens d'action différents...

Les moyens d'action du réfèrent harcèlement sexuel, nommé par l'employeur, dispose de moyens d'action qui dépendent du bon vouloir de l'employeur. C'est la

principale faille du système ! Il demeure sous la « coupe » de l'employeur et s'expose à d'éventuelles représailles de la part de l'auteur présumé des agissements dénoncés, surtout si cette personne est un supérieur hiérarchique !

Que se passe-t-il si c'est l'employeur qui est en cause ? Comment agir ?

Ce référent (à l'inverse du référent CSE) ne bénéficie pas d'un statut protecteur particulier. Il ne dispose

pas d'heures de délégation. L'efficacité de sa fonction dépend donc de sa liberté d'action, par rapport à l'employeur.

Le rôle du référent désigné par le CSE n'est pas défini par le Code du travail et il ne dispose pas de moyens spécifiques. Son rôle est donc peu encadré. Il sera d'interlocuteur des salariés, pour toutes les questions liées au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes. Il bénéficie

d'une [formation](#) nécessaire à l'exercice de sa mission de santé, sécurité et conditions de travail. Il dispose en tant que membre du CSE, d'[heures de délégation](#). Il peut se déplacer librement.

Le référent CSE dispose donc de beaucoup plus de moyens d'action que le référent employeur. On peut légitimement de demander si la nomination d'un référent par l'employeur n'est pas un simple « gadget ».

Un employeur peut-il licencier un salarié qui continue à travailler sachant qu'il est positif au COVID-19 ?

Oui.

En application des dispositions de l'article L4122-1 du Code du travail, « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* »

Ainsi, un salarié qui continue à travailler sachant qu'il est positif au covid-19, ne prends pas soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles de ses collègues.



L'employeur peut donc le licencier non pas en raison de son état de santé, mais pour avoir continué à travailler sachant qu'il n'était pas en état de le faire, faisant ainsi courir des risques à ses collègues.

La Cour de cassation a exactement jugé en ce sens pour un salarié qui a

continué à travailler en état de léthargie sachant qu'il n'était pas en l'état de le faire en prenant un traitement médical.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 octobre 2017, 16-18.836

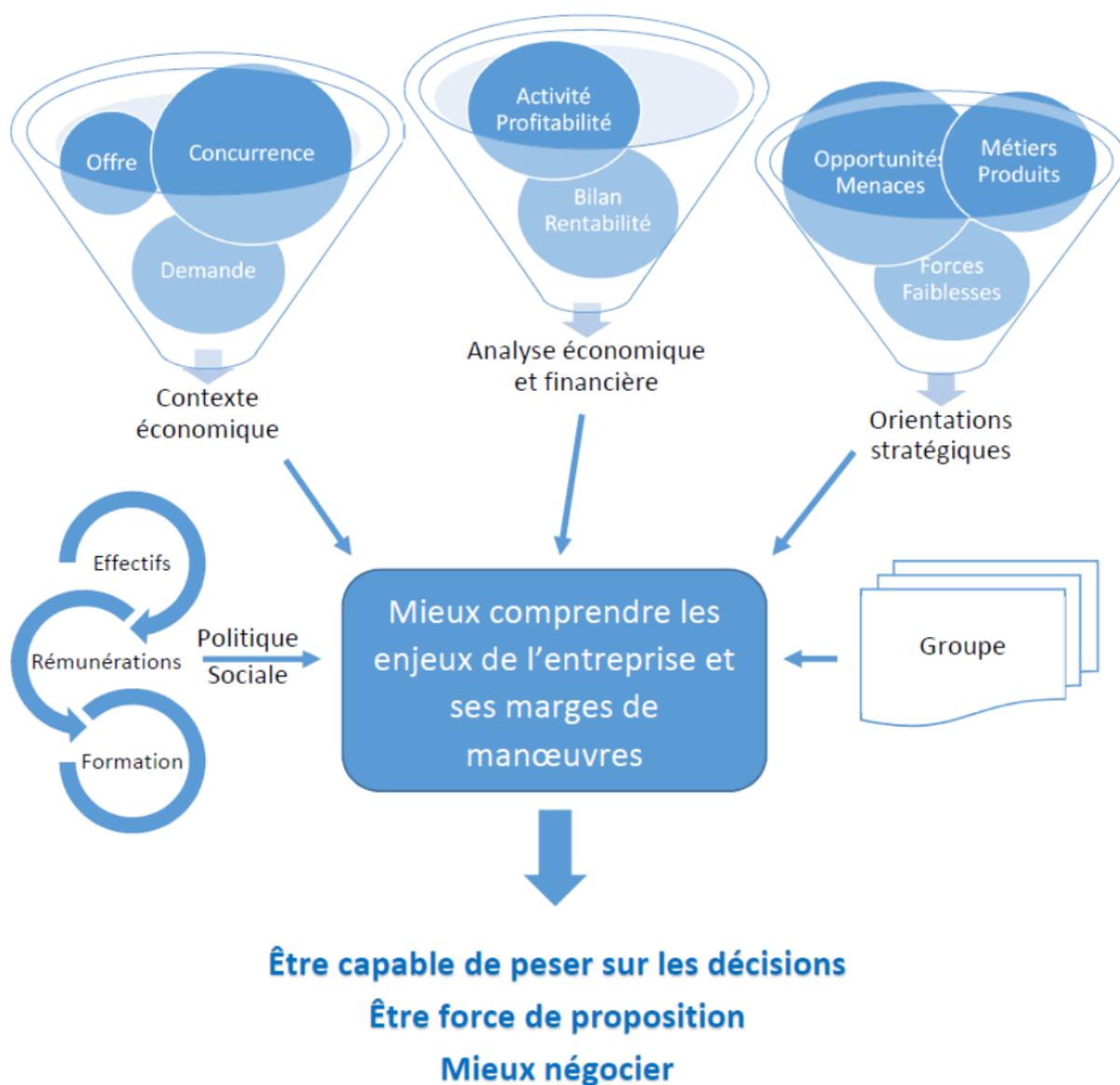
Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle
économique

Rôle social et
culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

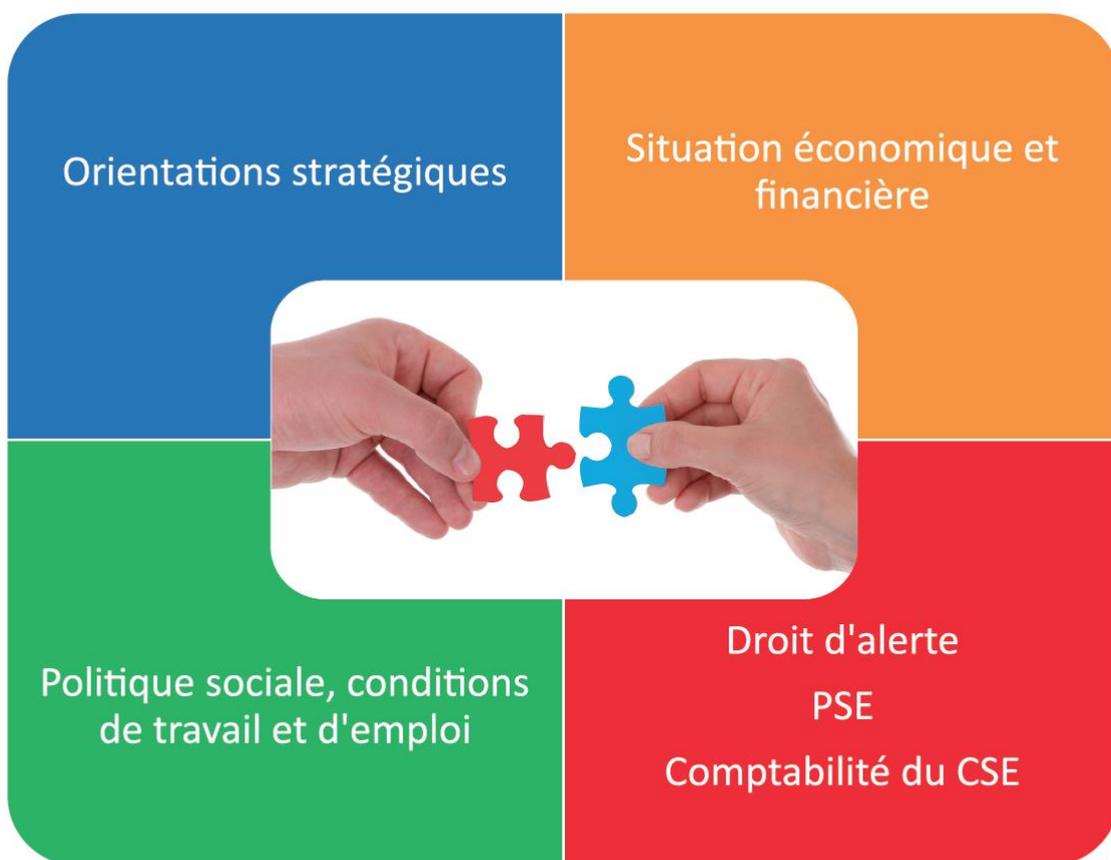
Formation sur 2
jours

Devis sur simple
demande

Céolis

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35