

## L'accès à l'égalité professionnelle

Florence DEBORD,  
Maître de conférences en droit privé  
à la Faculté de droit Julie-Victoire Daubié,  
Université Lumière Lyon 2

Dans ses rapports « La femme pauvre siècle 1 », et « La femme pauvre siècle 2 » de 1869 et 1870, Julie-Victoire Daubié envisage le travail des femmes sous 3 angles : La femme ouvrière, la femme domestique et la femme ayant une profession intellectuelle.

Le propos n'est pas de traiter des professions intellectuelles, mais simplement à partir des premiers chapitres de « la femme pauvre siècle 1 », des travailleurs manuels (à domicile ou à l'atelier) et de la domesticité.

On a coutume de dire que la première grande loi sociale est celle du 22 mars 1841<sup>1</sup> interdisant le travail des enfants de moins de 8 ans dans les manufactures, usines et ateliers à moteur mécanique ou à feu continu et dans toutes fabriques occupant plus de 20 ouvriers réunis en atelier. Cette loi interdisait également les travaux de nuit ou les travaux dangereux aux enfants de moins de 8 ans et limitait en outre à 48 heures par semaine le travail des enfants de 8 à 12 ans, et à 72 heures par semaine le travail des enfants de 12 à 16 ans. Cette loi comme le précédent décret du 3 janvier 1813<sup>2</sup> interdisant le travail de fond des enfants de moins de 10 ans dans les mines « non en surface » n'a pas été appliquée.

Cette loi de 1841 a été prise à la suite du rapport Villermé<sup>3</sup>, qui faisait le constat suivant : 90% d'une classe d'âge était inapte au service national. Il fallait donc faire quelque chose, et malgré l'opposition d'une grande partie de la société, cette loi du 22 mars 1841 a tout de même été promulguée.

On m'opposera que le service national ne concernait que les jeunes hommes et non les jeunes femmes. Mais justement Julie-Victoire Daubié fait expressément référence<sup>4</sup> aux travaux du docteur Villermé : « *les enfants des directeurs d'usine, des fabricants et autres dispensateurs de travail atteignent en moyenne leur vingt-neuvième année tandis que ceux des ouvrières de filature privés de tendresse et du lait maternel succombent avant 2 ans* ».

La femme pauvre visée par Julie-Victoire Daubié n'est pas la femme du directeur d'usine, du fabricant ou d'autres dispensateurs de travail, mais la femme contrainte

---

<sup>1</sup> Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers, [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi\\_22\\_mars\\_1841-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_22_mars_1841-2.pdf)

<sup>2</sup> Décret impérial contenant des Dispositions de police relatives à l'exploitation des Mines. Au palais des Tuileries, le 3 Janvier 1813.

<sup>3</sup> Louis René Villermé, *Tableau de l'état moral et physique des ouvriers employés dans les manufactures de coton de laine et de soie*, émis en 1840, Etudes et documentations internationales, Paris 1989.

<sup>4</sup> Julie-Victoire DAUBIE, *La femme pauvre siècle 1*, p. 39 notamment.

de travailler pour un salaire bien inférieur à celui des hommes, contrainte également de subir des grossesses dont on a déjà dit que les chances de survie de l'enfant étaient bien inférieures à celles des enfants de la classe dominante.

En étudiant la pauvreté spécifique de la femme et notamment de la femme au travail, Julie-Victoire Daubié met en avant le fait qu'une femme n'est pas un homme à la fois pour des raisons physiologiques mais aussi, et surtout à l'époque, pour des raisons juridiques.

Les raisons physiologiques sont évidentes ; seules les femmes peuvent porter des enfants.

Les passages sur les domestiques ou les ouvrières harcelées moralement et sexuellement jetées à la rue parce qu'elles sont enceintes de leur patron montrent bien que ces femmes sont sans ressources et ne disposent pas des mêmes droits que les hommes pour se défendre.

Il faudrait pour Julie-Victoire Daubié traiter pareillement les ouvriers et les ouvrières ou les domestiques quel que soit leur sexe. Le constat dressé au début du second chapitre est sans appel : la différence de traitement est d'abord une différence de droits. Au 19e siècle les femmes et notamment les femmes mariées étaient assimilées à des mineures. Il a fallu en effet attendre 1907<sup>5</sup> pour que la loi prévoie la libre disposition du salaire de la femme mariée, loi qui n'a pu vraiment être appliquée qu'après 1965<sup>6</sup>, puisque jusqu'à cette date il fallait l'accord du mari pour travailler et pour ouvrir un compte en banque personnel sur lequel les femmes ont pu enfin verser le salaire dont elles ont la libre administration.

Si l'on voulait résumer les conditions d'accès à l'égalité professionnelle on pourrait en une phrase dire que la femme est un homme avec des caractéristiques physiologiques particulières.

Mais il faut déjà nuancer ; la prise en compte des spécificités physiologiques particulières de la femme ne doit pas alors conduire à une nouvelle inégalité professionnelle.

La protection de la maternité appelée de ses vœux par Julie-Victoire Daubié qui cite en exemple<sup>7</sup> Jean Dollfus qui « *a sauvé de la mort 13 enfants sur 100 en continuant de payer pendant 6 semaines à ses ouvrières en couches le salaire quotidien de leurs travaux à la fabrique* », est intervenue tardivement.

C'est une loi du 27 novembre 1909<sup>8</sup> qui autorise pour la première fois la femme enceinte à prendre un congé de 8 semaines à l'occasion de son accouchement sans

---

<sup>5</sup> Loi du 13 juillet 1907 libre salaire et contribution des époux aux charges du ménage, *JORF* du 16 juillet 1907.

<sup>6</sup> Loi n° 65-570 du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux, *JORF* du 14 juillet 1965.

<sup>7</sup> Julie-Victoire DAUBIE, *La femme pauvre siècle 1*, p. 40.

<sup>8</sup> Loi du 27 nov. 1909 garantissant leur travail ou leur emploi aux femmes en couches

encourir de licenciement, puis en 1913<sup>9</sup> une loi organise la rémunération de la femme pendant son temps de repos. Il faut noter qu'en 1919 une des premières conventions de l'OIT, la convention n° 3<sup>10</sup>, concerne l'emploi des femmes avant et après l'accouchement. En droit français il faut quand même attendre 1966<sup>11</sup> puis 1975<sup>12</sup> pour voir le code du travail disposer de règles spécifiques relatives à la grossesse et à la maternité.

Le droit positif de 2023 est prévu aux articles L. 1225- 1 et suivant du code du travail. En substance, il y a désormais un congé maternité dont la femme peut bénéficier et que l'employeur sera obligé de lui accorder, d'une durée variable selon qu'il s'agit ou non de grossesses multiples et du nombre d'enfants déjà accueillis dans le foyer. Pendant une période qui va de la constatation de la grossesse à 10 semaines après l'accouchement, la femme bénéficie d'une protection contre le licenciement. Il existe aussi des obligations qui s'imposent à l'employeur, notamment concernant le suivi médical des femmes en état de grossesse ou l'interdiction des travaux dangereux, ou encore l'obligation de permettre un changement temporaire d'affectation.

En outre, un dispositif parallèle est organisé par le droit de la sécurité sociale avec des indemnités journalières améliorées pendant toute la période de congé ainsi qu'une prise en charge des prestations en nature pour la femme et pour l'enfant.

Enfin, le congé maternité est aujourd'hui obligatoire puisqu'il y a une interdiction faite à l'employeur d'employer une salariée pendant une période de 8 semaines au total avant et après l'accouchement dont les 6 semaines qui suivent l'accouchement<sup>13</sup>.

Mais cette protection ne peut-elle pas alors devenir une cause d'inégalité professionnelle ?

Combien d'employeurs hésitent encore à embaucher une femme en âge d'avoir des enfants ? Et quand bien même, les congés maternité sont incontestablement un frein dans la carrière des femmes, lesquelles bien souvent n'ont pas les promotions qu'elles pourraient espérer ou pourvoient près de 80% des emplois à temps partiel<sup>14</sup>.

Si un congé obligatoire d'une durée équivalente au congé maternité actuel devait s'appliquer aussi aux hommes accueillant un enfant, la source de cette inégalité de

---

<sup>9</sup> Loi du 17 juin 1913 sur le repos des femmes en couches.

<sup>10</sup> Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919

<sup>11</sup> Loi n°66-1044 du 30 décembre 1966 relative à la garantie de l'emploi en cas de maternité, *JORF* du 31 décembre 1966.

<sup>12</sup> Loi n° 75-635 du 11 juill. 1975 modifiant et complétant le Code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes, *JORF* du 13 juillet 1975.

<sup>13</sup> Sur cette évolution, V. Sébastien TOURNAUX, Les angles morts de la protection de la grossesse et de la maternité en droit du travail, *Dr. Ouv.* 2018, p. 330 et s.

<sup>14</sup> *Emploi, chômage, revenus du travail*, Insee Références, Édition 2021, 2022 et 2023 (78,9% en 2020, 79,3% en 2021 et 78,7% en 2022).

traitement disparaîtrait ou pour le moins serait largement atténuée. Les dernières modifications législatives en matière de congé d'accueil d'un enfant, de protection contre le licenciement durant ce congé<sup>15</sup> sont sans doute trop récentes et bien trop timides pour qu'on puisse en mesurer l'impact.

L'accès à l'égalité professionnelle doit donc passer par une égale protection des hommes et des femmes et bien sûr par une égalité salariale.

## **I Une égale protection des hommes et des femmes**

L'égale protection des hommes et des femmes c'est d'abord une égalité de traitement qui ne doit pas être confondue avec d'autres mécanismes de protection liée à l'interdiction des discriminations ou à la protection contre le harcèlement qu'il soit moral ou sexuel.

### **A. Inégalité de traitement et discrimination**

Julie-Victoire Daubié relève, au-delà de l'inégalité salariale, que l'accès à l'apprentissage pourtant ouvert aux femmes dans certains métiers - elle cite la ganterie ou la bijouterie<sup>16</sup> - n'empêche pas une différence de traitement flagrante en défaveur des femmes.

En matière d'égalité de traitement, comme en matière de discrimination, le droit de l'Union Européenne a exercé une influence sur l'évolution du droit français, notamment en matière de droit de la preuve. Mais pour ne traiter que du droit français, la Cour de cassation a procédé par étapes.

Elle a d'abord, à partir de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes prévue à l'actuel article L.3121- 2, découvert un principe « *d'égalité de traitement en matière de rémunération* » dans l'arrêt Ponsolle<sup>17</sup> en affirmant que l'article en question « *était une application plus générale de la règle à travail égal salaire égal* », et que « *l'employeur était tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique* ».

Puis la Cour de cassation a étendu ce principe d'égalité de traitement au-delà des questions de rémunération ; aujourd'hui il englobe tous les avantages dont peuvent bénéficier les salariés que ce soit en matière de rémunération ou non.

Pour passer de l'inégalité de traitement à la discrimination il manque un élément. En effet, pour qu'une différence de traitement soit discriminatoire encore faut-il que cette différence soit fondée sur un critère interdit.

Julie-Victoire Daubié ne fait pas encore état d'un principe général interdisant les discriminations. Et pour cause, la protection contre les discriminations est récente,

---

<sup>15</sup> V. notamment la loi 2020-1576 du 14 décembre 2020 qui interdit à un employeur d'employer un salarié pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

<sup>16</sup> Julie-Victoire DAUBIE, *La femme pauvre siècle 1*, p. 30 et s.

<sup>17</sup> Cass. Soc. 29 oct. 1996, n° 92-43.680 (qui concernait 2 femmes).

puisque ce n'est qu'en 1982<sup>18</sup> que le code du travail pose pour la première fois un principe général d'interdiction des discriminations.

Aujourd'hui, il existe un article L. 1132-1 du code du travail qui interdit non seulement les discriminations sexistes, mais également et notamment mobilisables en la matière, les discriminations fondées sur l'état de grossesse, la situation de famille, l'apparence physique ou encore la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique. Ces derniers critères de discrimination visent bien évidemment tous les salariés quel que soit leur sexe. D'ailleurs on peut remarquer que la règle d'interdiction des discriminations s'est assez souvent appliquée en faveur des hommes<sup>19</sup>.

Il est évident que la protection par l'interdiction des discriminations n'était pas à l'ordre du jour il y a 150 ans, et que même aujourd'hui la facilitation du droit de la preuve prévue à l'article 1134-1<sup>20</sup> code du travail semble encore insuffisante pour permettre l'application pleine et entière du principe général d'interdiction des discriminations.

Il en va de même pour ce qui concerne la lutte contre le harcèlement moral ou sexuel.

## B. Harcèlements

Les concepts de harcèlements moral ou sexuel étaient inconnus de Julie-Victoire Daubié. Pourtant le tableau décrit à différentes reprises, semble correspondre au dispositif de l'article L. 1152-1 du code du travail selon lequel « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Lorsque Julie-Victoire Daubié écrit<sup>21</sup> « *une pauvre fille travaillait jour et nuit [...] mais sa santé s'affaiblit et le salaire devint insuffisant [...] elle se donna la mort* », tous les éléments liés à la caractérisation du harcèlement moral semble réunis.

---

<sup>18</sup> En matière de licenciement ou de sanctions disciplinaires : ancien art. L.122-45 C. Trav.

<sup>19</sup> V. par ex. Cass. Soc. 30 sept. 2015, n° 14-25.736 : « Qu'en statuant comme il l'a fait, alors qu'il avait constaté que l'association Tremplin travail avait écarté la candidature de M. X... au motif que l'emploi sur lequel il postulait était réservé aux femmes, ce dont il résultait que la décision de l'association, fondée sur une discrimination en raison du sexe de l'intéressé, était illicite, peu important que l'association ait invoqué d'autres motifs à l'appui de sa décision, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ; »

<sup>20</sup> Art. L.1134-1 C. Trav. : Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

<sup>21</sup> Julie-Victoire DAUBIE, *La femme pauvre siècle 1*, p.37

Concernant le harcèlement sexuel, nous osons espérer que les situations de harcèlements, voire d'agressions sexuelles ne sont plus la règle aujourd'hui même à l'égard des employés de maison pour lesquels l'entièreté du code du travail de 2023 n'est pas applicable<sup>22</sup>.

Julie-Victoire Daubié décrit à propos des ouvrières, mais surtout à propos des domestiques<sup>23</sup>, des situations de harcèlement sexuel lorsqu'elle fait état de nombreuses reprises « *de servantes séduites* », ou d'agressions sexuelles puisque « *les servantes se trouvent en butte aux séductions des hommes qui les attirent par des dons* ».

Les nombreux exemples cités par Julie-Victoire Daubié caractérisent pour le moins le harcèlement sexuel, lequel selon l'article L. 1153-1<sup>24</sup> du code du travail est constitué « *par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ou encore, par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ».

Quant au délit d'agression sexuelle tel qu'il résulte du premier alinéa de l'article 222-22<sup>25</sup> du code pénal, il aurait pu trouver de nombreuses occasions de s'appliquer, puisqu'il est constitué par « *toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur* ».

Ces dispositifs de lutte contre les harcèlements sont certes encore une fois asexués mais auraient pu être mobilisés s'ils avaient existé au début du 19e siècle.

A cette époque c'est donc essentiellement l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes que Julie-Victoire Daubié dénonce.

---

<sup>22</sup> Deux exemples d'exclusion : les règles sur le licenciement économique, et celle sur le droit d'entrée de l'inspecteur du travail dans des lieux habités. L'article L.7221-2 du code du travail dispose que seules les règles relatives aux harcèlements moral et sexuel, au 1er mai, aux congés payés, aux congés familiaux et à la surveillance médicale sont applicables aux salariés employés par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager. Et l'article L.8113-1 précise que les agents de contrôle ne peuvent pénétrer dans les locaux habités qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

<sup>23</sup> Julie-Victoire DAUBIE, *La femme pauvre siècle 1*, p..58 et s

<sup>24</sup> Article L. 1153-1 C. trav. Issu de la loi du 2 août 2021, entrée en vigueur au 31 mars 2022.

Il s'agit d'aligner la définition du harcèlement sexuel du code du travail avec le droit pénal : le harcèlement sexuel au travail peut désormais prendre 3 formes :

Chantage sexuel (non répété)

Agissements à connotation sexuelle répétés, non désirés et ayant des effets néfastes

Propos ou comportements de même nature imposés à une victime de manière concertée ou non par plusieurs personnes n'agissant pas de façon répétée.

<sup>25</sup> Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.

## II Une égalité salariale

Il serait trop long et fastidieux de reproduire tous les exemples cités par Julie-Victoire Daubié, marquant l'inégalité salariale... pour le même type de travail ; qu'il s'agisse des ouvrières travaillant dans les manufactures, à l'atelier ou à domicile.

Le chapitre intitulé *Quels moyens de subsistance pour les femmes ?* est quasi entièrement consacré à des exemples d'inégalité salariale. Julie-Victoire Daubié remarque au cours de ces pages que jusqu'à « l'âge de 16 ans le salaire des filles et des garçons est identique », mais qu'à partir de cet âge-là les garçons gagnent d'une façon générale deux fois plus que les filles pour le même travail<sup>26</sup>.

Il ne sera pas fait état des domestiques dont le sort est selon Julie-Victoire Daubié comparable à celui des esclaves<sup>27</sup>.

L'inégalité salariale s'est certes réduite en 150 ans mais elle n'a pas disparu puisqu'encore aujourd'hui le salaire des femmes est en moyenne inférieur d'un tiers à celui des hommes<sup>28</sup>.

Au cours des 50 dernières années nous sommes passés d'une affirmation de principe « à travail égal, salaire égal », à des mesures incitatives... qui ne concernent cependant que les grandes entreprises à travers ce qu'on a coutume d'appeler l'index égalité.

### A) A travail égal, salaire égal

Malgré l'existence de textes internationaux<sup>29</sup> et l'apparition du droit communautaire<sup>30</sup>, ce n'est qu'en 1972 que la loi française affirme cette règle.

En effet la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972<sup>31</sup> relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pose le principe « à travail de valeur

---

<sup>26</sup> Julie-Victoire DAUBIE, *La femme pauvre siècle 1*, p.27

<sup>27</sup> Julie-Victoire DAUBIE, *La femme pauvre siècle 1*, p.63 : le sort de nos serviteurs âgés malades et infirmes montre que l'avilissement des salaires, l'excès de population rendraient l'esclavage onéreux pour des maîtres exempts de devoirs même envers le serviteur qui a perdu sa santé à leur service, et qui doivent encore moins, s'il est possible, à la famille de cet homme.

<sup>28</sup> De 28,5%, selon l'INSEE, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047789?sommaire=6047805>

<sup>29</sup> Convention (n° 111) de l'Organisation Internationale du Travail concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (Entrée en vigueur : 15 juin 1960)

Convention (n°100) de l'Organisation internationale du Travail concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adoptée par l'OIT le 29 juin 1951, ratifiée le 10 mars 1953 par la France

<sup>30</sup> Traité instituant la Communauté économique européenne du 25 mars 1957 : L'article 119 pose le principe de l'égalité de rémunération « à travail égal, salaire égal ».

<sup>31</sup> Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, *JORF* du 24 décembre 1972.

égale, salaire égal » en contraignant les employeurs, du secteur privé comme du secteur public, à une égalité de rémunération entre femmes et hommes. Elle prévoit que *« tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Par rémunération, au sens de la présente loi, il faut entendre 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 travailleur en raison de l'emploi de ce dernier »*.

D'une efficacité toute relative le dispositif de 1972 a été amélioré en 1983 avec l'entrée en vigueur de la loi Roudy<sup>32</sup>.

Cette loi donne une définition de la notion de "valeur égale" comme étant des *« 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 »*.

Elle oblige en outre les entreprises de plus de 50 salariés à produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, et permet de prendre des « actions positives » en faveur des femmes afin de rétablir l'égalité des chances...

D'autres lois ont apporté des précisions, notamment la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, ou encore la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 dite « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

Ces différents textes ont permis d'insérer dans le code du travail des dispositions relatives aux éléments de rémunération qui doivent être pris en compte, et l'article L. 3221-6 de ce code dispose aujourd'hui que *« tous les éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques ; les catégories, les critères de classification professionnelle, toutes les bases de calcul, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs »*.

Malgré cela les statistiques sont formelles : l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes demeure.

Il semble bien que seules les mesures coercitives soient efficaces. Pourtant ce n'est pas le choix du législateur qui joue plus sur le levier incitatif que sur le levier coercitif, les derniers textes en date en apporte la preuve ; la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (loi Rebsamen), et surtout la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, comportent cependant un arsenal de mesures destinées à garantir l'effectivité du principe d'égalité entre les sexes.

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent désormais chaque année publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, ce que la pratique désigne sous le vocable index égalité.

---

<sup>32</sup> Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



## B) L'index égalité

Outre les obligations de négocier périodiques dans la branche<sup>33</sup> sur « *les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et dans l'entreprise<sup>34</sup> sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois* », une pénalité est encourue par les entreprises de 50 salariés et plus qui n'atteignent pas le niveau de résultat imposé, négocié ou non.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. L'index se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100<sup>35</sup>.

Le résultat de l'entreprise, obtenu après application de la grille de notation, est publié au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours<sup>36</sup>, et doit être transmis aux salariés, au comité social et économique et bien sûr l'administration du travail.

Lorsque l'administration constate que l'entreprise n'est pas couverte par un plan d'action de résorption des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, que son contenu n'est pas conforme ou qu'elle n'a pas publié les indicateurs de l'index des écarts de salaire femmes/hommes pendant une ou plusieurs années consécutives, ou encore n'a pas programmé de mesures de rattrapage, l'inspecteur du travail met en demeure l'entreprise de se conformer à la réglementation.

Et c'est seulement si cette mise en demeure est inefficace que l'administration du travail va pouvoir infliger une pénalité dont le montant est au maximum de 1 % des revenus d'activité versés aux salariés pour chaque mois entier, à compter du terme de la mise en demeure.

Une conclusion en deux propositions ;

---

<sup>33</sup> Article L2241-1 C. Trav.

<sup>34</sup> Article L2242-17 C. Trav.

<sup>35</sup> Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points).

Écart de répartition des augmentations individuelles (20 points).

Écart de répartition des promotions (15 points).

Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points).

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

<sup>36</sup>Résultats 2022 :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/infographie\\_-\\_resultats\\_de\\_l\\_index\\_egalite\\_professionnelle.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/infographie_-_resultats_de_l_index_egalite_professionnelle.pdf)

Tout d'abord un vœu : il faut espérer que la publication des résultats des mauvais élèves sur le site du ministère soit plus efficace que la publication des travaux de Julie Victoire Daubié en 1870.

Ensuite un constat : en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le travail est toujours en cours.