

# Rapport sur la situation comparée femmes/hommes

*Chaque année, le chef d'entreprise soumet, pour avis au CE, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.*

## **Obligation pour l'employeur**

Chaque année, le chef d'entreprise soumet, pour avis au CE (ou, à défaut, aux DP), soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (c. trav. art. L. 432-3-1).

## **Avis du CE sur le rapport**

Cet avis doit normalement porter sur l'analyse qui ressort du rapport, ainsi que sur les actions qui ont été menées ou seront engagées. À ce titre, il doit être rendu compte au comité de l'exécution du plan pour l'égalité professionnelle dès lors qu'il existe (voir p. 110). Cet avis peut conduire à modifier l'exposé du rapport. Enfin, les travaux du CE pourront éclairer la nécessité d'un plan pour l'égalité professionnelle et préparer la définition des actions à mettre en œuvre dans le cadre de la négociation collective (circ. intermin. du 2 mai 1984, JO du 7).

## **Contenu du rapport**

Ce rapport comporte :

- une analyse permettant 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 ;

**À NOTER** Cette analyse doit être faite sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise.

- un recensement des mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût ;
- dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

## Indicateurs chiffrés

L'analyse de la situation respective des femmes et des hommes et de son évolution doit être faite sur la base d'indicateurs pertinents. Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et, le cas échéant, des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir. Le rapport doit contenir des données chiffrées par sexe sur les indicateurs suivants.

### 1. Conditions générales d'emploi

- les effectifs (répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail et la pyramide des âges par catégorie professionnelle) ;
- la durée et l'organisation du travail (répartition des effectifs selon la durée du travail et le mode d'organisation du travail, à savoir travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end) ;
- les congés (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) ;
- données sur les embauches et les départs (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 à durée déterminée, licenciement) ;
- positionnement dans l'entreprise (répartition des effectifs selon les niveaux d'emploi définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives) ;

---

- promotions (répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée, nombre de promotions suite à une formation).

#### 2. Rémunérations

Le rapport doit contenir des données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emploi occupées au sens des grilles de classification ou des filières/métiers sur :

- l'éventail des rémunérations;
- la rémunération moyenne mensuelle;
- le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3. *Formation.* Le rapport doit contenir des données chiffrées par sexe réparties par catégorie professionnelle selon :

- la participation aux actions de formation;
- la répartition par type d'action: formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

#### 4. Conditions de travail

Le rapport contient des données générales par sexe sur la répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

L'employeur peut ajouter d'autres indicateurs pour tenir compte de la situation particulière de l'entreprise.

## Information des salariés sur les indicateurs

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés les indicateurs utilisés pour le rapport par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

## Diffusion du rapport

Parallèlement à la saisine des membres du CE, ce rapport est communiqué aux délégués syndicaux.

Il doit aussi être transmis, avec avis du comité d'établissement, au comité central d'entreprise, en cas d'entreprise à établissements multiples.

Ce rapport est mis à la disposition de tout(e) salarié(e) qui en fait la demande.

sans cause réelle et sérieuse (CA Grenoble, ch. soc. 17 décembre 2001, n° 2001/412, BICC 582 du 1<sup>er</sup> août 2003).

**Démission indemnisée par les Assédic.** - Le salarié harcelé qui a démissionné pour cette raison et ne remet pas en cause sa décision peut obtenir une indemnisation par l'assurance chômage. En effet, la démission causée par un harcèlement moral est considérée par l'Unédic comme légitime (acc. d'application Unédic 15, chapitre B, § 2).

**À NOTER** Il faut, pour cela, que le salarié déclare qu'il a été victime de harcèlement moral à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et qu'il justifie avoir déposé plainte auprès du procureur de la République.

### *Prise d'acte de la rupture*

**Vérification des faits invoqués.** - Un salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail s'il estime que l'employeur ne respecte pas ses obligations contractuelles. Les juges, dès lors qu'ils sont saisis, vérifient si les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte justifient ou non la rupture. Après avoir apprécié ces griefs, ils décident que la rupture a les effets soit d'un licenciement si les faits invoqués justifient la rupture, soit d'une démission si les faits n'étaient pas suffisants.

**Attitude de l'employeur indifférente.** - Le fait que l'employeur impute la rupture au salarié ou engage la procédure de licenciement après coup n'a pas d'effet juridique car le contrat est déjà rompu. La procédure de licenciement doit être considérée comme non avenue. Peu importe que, postérieurement à la prise d'acte par le salarié, l'employeur lui ait envoyé une lettre pour lui imputer cette rupture (cass. soc. 19 janvier 2005, BC V n° 11) ou ait engagé une procédure de licenciement à son encontre (cass. soc. 19 janvier 2005, BC V n° 12).

**EXEMPLE** Par lettre adressée à son employeur, un salarié avait dénoncé le harcèlement moral qu'il subissait et lui avait imputé la rupture de son contrat de travail. Dans la mesure où les faits étaient établis, l'employeur ayant eu à l'égard d'un salarié une attitude « répétitive » constitutive de violences morales et psychologiques, ce dernier pouvait rompre son contrat de travail et en imputer la rupture à l'employeur (cass. soc. 26 janvier 2005, BC V n° 23).

## Résiliation judiciaire

**Rupture imputable à l'employeur.** - Le salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations contractuelles (cass. soc. 15 mars 2006, n° 694 FD). Par ailleurs, l'employeur est responsable des agissements de tous ses salariés et notamment des actes des supérieurs hiérarchiques susceptibles de caractériser le harcèlement. En conséquence, un salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur pour des faits de violence et de harcèlement, commis à son encontre, par un supérieur hiérarchique (cass. soc. 10 décembre 2003, n° 2604 FD). Cette résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**EXEMPLE** Les faits retenus à l'encontre de l'employeur rendaient impossible la poursuite du contrat de travail sans pour autant être constitutifs d'un harcèlement moral, la résiliation du contrat de travail qui en a résulté a produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 8 février 2005, n° 370 FD).

**Licenciement postérieur sans effet.** - L'employeur peut être tenté, face à une demande de résiliation judiciaire de son contrat par le salarié, de licencier ce dernier. Mais il doit avoir présent à l'esprit que si la résiliation judiciaire du contrat de travail a été prononcée à ses torts, le licenciement postérieur que ce dernier aura notifié est sans effet.

**EXEMPLE** Une salariée ayant obtenu un jugement faisant droit à sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail pour harcèlement sexuel et moral de la part de son employeur a ensuite été licenciée. Les juges ont respecté cette chronologie et, retenant que la résiliation devait être prononcée aux torts de l'employeur, ont rejeté la fin de non-recevoir opposée par l'employeur à la demande de résiliation et tirée du licenciement prononcé (cass. soc. 5 avril 2005, BC V n° 122).

## Licenciement

**Licenciement pour faute.** - Le harcèlement sexuel ayant été reconnu comme constituant nécessairement une faute grave (cass. soc. 5 mars 2002, BC V n° 83), la faute grave devrait également être retenue en cas de harcèlement moral.

Pour des faits antérieurs à l'introduction de l'interdiction du harcèlement moral dans le code du travail par la loi de modernisation sociale (c. trav. art. L. 122-49), la faute grave avait été retenue, s'agissant d'un chef de service de télévente (cass. soc. 30 septembre 2003, n° 2113 FD).

**Rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée.** - Un employeur a rompu de manière anticipée le contrat à durée déterminée d'une salariée en estimant que cette dernière avait commis une faute grave en dénonçant des faits de harcèlement dont elle aurait été victime sans en apporter la preuve. La mauvaise foi de la salariée n'étant pas établie, cette dernière n'avait pas commis de faute grave (cass. soc. 22 février 2006, n° 03-43369).

**Licenciement d'un représentant du personnel.** - Un employeur peut licencier un représentant du personnel qui s'est rendu coupable de harcèlement dans l'entreprise. Mais, comme pour tous les autres motifs de licenciement, il doit demander l'autorisation à l'inspecteur du travail.

**Garanties procédurales.** - Conformément au principe d'égalité des citoyens devant la loi, le ministère a souligné que si des agissements de harcèlement sont établis, la victime bénéficie des garanties procédurales légales, quelle que soit sa position hiérarchique par rapport à l'auteur des faits (dans les faits soumis au ministère, il était reproché à un représentant du personnel de harceler son supérieur hiérarchique) (rép. Borvo, JO 30 septembre 2004, Déb. Sén. quest. p. 223).

**Attention.** Le caractère contradictoire de l'enquête menée par l'inspecteur du travail impose à ce dernier d'informer le salarié concerné, de façon suffisamment circonstanciée, pour lui permettre d'assurer utilement sa défense, notamment en lui communiquant l'identité des personnes qui auraient été victimes des agissements qui lui sont reprochés (CE 20 avril 2005, n° 254066).

**Suspension provisoire du refus administratif.** - Face à un refus de l'inspecteur, l'employeur peut demander en référé, au juge administratif, la suspension provisoire de cette décision (CE 4 octobre 2004, n° 264310).

**À NOTER** En l'espèce, le Conseil d'État avait néanmoins rejeté la demande de suspension de la décision, estimant que le refus d'autoriser le licenciement ne pouvait être considéré comme constituant une atteinte manifestement illégale à l'une des libertés fondamentales invoquées.

**Suspension provisoire du contrat de travail.** - Le juge administratif est incompétent pour se prononcer sur la suspension provisoire du contrat de travail de l'intéressé (CE 4 octobre 2004, n° 264310).

**À NOTER** Pour les sanctions civiles et pénales du harcèlement, voir pages 149 et suivantes.

### **DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE**

Il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

À titre d'exemple, les affirmations d'un salarié selon lesquelles il avait eu avec une salariée une liaison avait été accréditées par les déclarations de cette salariée qui avait, par ailleurs déposé plainte pour agression et harcèlement sexuel. Or, cette plainte avait donnée lieu à une décision définitive de relaxe. Dans ce cadre, la preuve d'une faute grave n'était pas rapportée (cass. soc. 30 novembre 2005, BV n° 343).

## Exemples d'accords d'entreprises

*Pour faire face à certaines pratiques discriminatoires, ou pour mettre en œuvre certaines dispositions contenues dans des Chartes et recommandations, les accords d'entreprises font preuve d'imagination. Nous en donnons quelques exemples.*

### Âge

**Embauche et mutation.** - L'âge du candidat ne doit pas être pris en considération pour les recrutements externes et la mobilité interne (La Mondiale, acc. du 17 mars 2006).

### Égalité de rémunération

**Écart.** - Identification des écarts de rémunérations par branche et par pays pour les résorber et tout mettre en œuvre pour le réaliser (Total Europe, acc. du 21 novembre 2005).

• Suppression des écarts moyens de salaire, par groupe de postes entre les femmes et les hommes sur 5 ans (Schneider Electric, acc. du 14 décembre 2004).

### Féminisation

**Recrutement.** - L'entreprise s'engage à :

- recruter des femmes en proportion des candidatures reçues et de faciliter l'accès à des postes techniques ou scientifiques (Total Europe, acc. du 21 novembre 2005) ;
- améliorer le recrutement de femmes dans les métiers à dominante technique ou technologique et des hommes dans les métiers à dominante commerciale et la présence des femmes aux postes à responsabilité (Télécommunications, acc. du 23 septembre 2005) ;
- refléter dans le recrutement la diversité et la mixité des candidatures. L'entreprise favorisera l'accueil de femmes stagiaires dans les métiers où elles sont sous-représentées et mènera des actions d'information dans les établissements de formation