**EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**I Dispositions du Code du Travail**

**Article L-3221-1 à L-3221-9**

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

**Constitue une rémunération au sens présent du présent chapitre, le salaire ou le 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.**

**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.**

**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 à l’autre sexe.**

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

**Article L-1142-1 à L-1142-6**

**Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul de peut :**

* **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**
* **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**
* **Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d’affectation, de promotion …**

**Un décret en Conseil d’Etat détermine, après avis des organisations d’employeurs et de salariés, représentatives au niveau national, la liste des emplois pour l’exercice desquels l’appartenance à l’un ou à l’autre sexe constitue la condition déterminante.**

**Est nulle toute clause d’une convention ou d’un contrat de travail qui réserve le bénéfice d’une mesure quelconque, en considération du sexe.**

**Sauf :**

* **A la protection de la grossesse et de la maternité, à l’interdiction d’emploi prénatal et postnatal, à l’allaitement, à la démission de la salariée en état de de grossesse médicalement constaté, au congé paternité, au congé d’adoption**

**Article L-1143-1 à 1143-3**

**Pour assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l’égalité des chances peuvent faire l’objet d’un plan pour l’égalité professionnelle négocié dans l’entreprise.**

**Si au terme de la négociation, aucun accord n’est intervenu, l’employeur peut mettre en œuvre le plan pour l’égalité professionnelle, sous réserve d’avoir préalablement consulté et recueilli l’avis du comité d’entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.**

**Article 1144-1 à 1144-3**

**Les organisations syndicales représentatives au niveau national peuvent exercer en justice toutes actions en faveur d’un candidat à un emploi, à un stage, ou à période de formation ou d’un salarié. L’organisation syndicale n’a pas à justifier d’un mandat de l’intéressé. Il suffit que celui-ci ait été avertit par écrit de cette action et ne s’y soit pas opposé dans un délai de quinze jours, à compter de la date à laquelle l’organisation syndicale lui a notifié son intention d’agir.**

**Est nul et sans effet le licenciement d’un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu’il est établi que le licenciement n’a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l’employeur en raison de cette action en justice.**

**Lorsque le salarié refuse de poursuivre l’exécution du contrat de travail, le conseil des prud’hommes lui alloue :**

* **Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois , une indemnité correspondant à l’indemnité de licenciement prévue à l’article L-1234-9 ou par la convention ou l’accord collectif applicable au contrat de travail.**