

BULLETIN D'INFORMATION

137 894

Il s'agit du nombre de réclamations reçues en 2023 par le Défenseur des droits en lien avec une discrimination, soit 10% de plus qu'en 2022

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Alors que les entreprises d'au-moins 50 salariés avaient jusqu'au 1er mars 2024 pour publier leur index relatif à l'égalité professionnelle, un nouvel index devrait voir le jour d'ici à 2025. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes estime, 5 ans après sa mise en place, que l'index n'a pas rempli toutes ses promesses. Pour information, la note moyenne déclarée par les entreprises est de 87,5/100 pour l'année 2023.

Ainsi, dans son rapport publié le 7 mars 2024, les pistes d'amélioration envisagées sont, notamment, la modification des règles de calcul pour éviter l'exclusion de catégories de personnels et la nécessité d'avoir un résultat satisfaisant à l'index pour l'accès aux marchés publics des entreprises.

En tout état de cause, ce nouvel index devra répondre aux exigences posées par la Directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence salariale dont la transposition est prévue pour juin 2026 en France.

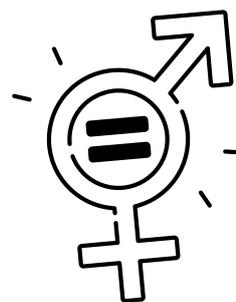
JURISPRUDENCE

Des courriels racistes et xénophobes envoyés depuis la messagerie professionnelle relèvent de la vie personnelle du salarié.

Dans cet arrêt, les courriels étaient identifiés “ *personnels et confidentiels*”, s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés dans un groupe restreint de personnes, n'avaient pas vocation à devenir publics ni à être connus de l'employeur.

Dès lors, la Cour de cassation a estimé que le salarié disposait d'un droit à son intimité, même au temps et au lieu du travail. Le licenciement de la salariée a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 6 mars 2024, n°22-11.016



**Maître Justine
LEVASSEUR**
**Avocate au barreau de
Paris**

10 rue des Pyramides
75001 Paris
justine.levasseur@cabinet-
jlavocat.com

