



# Egalité professionnelle Femmes/Hommes

7 novembre 2019

# Les obligations de l'employeur

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique le respect de plusieurs principes juridiques par l'employeur :

- Le principe général de non-discrimination est posé par l'article L. 1132-1 du Code du travail
  - Interdictions des discriminations en matière d'embauche = ne pas prendre en compte le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse à l'embauche
  - Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière notamment

 les différences de traitement ne peuvent reposer que sur des raisons objectives et matériellement vérifiables

*L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (âge, inaptitude, personnes handicapées...)*

# Les obligations de l'employeur

---

- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav. art. L. 1142-1 et suivants)
- Mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise (C. trav. art. L. 1153-)
- Publication de l'index F/H: mesure visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (C. trav., L. 1142-8 et suivants)
- Obligations d'informations des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociations d'entreprise)

# Négociation collective au niveau de l'entreprise

- Obligation de négocier : annuelle ou jusqu'à 4 ans
- L'existence d'un accord de branche n'a pas pour effet d'exonérer l'entreprise de cette négociation
- Contenu de la négociation : C. trav., L. 2242-17
  - L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
  - **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. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article [L. 2312-36](#).**
  - Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;
  - Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article [L. 6315-1](#) ;
  - Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
  - L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
  - Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

# Négociation collective au niveau de l'entreprise

L'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit contenir :  
(C.trav., R. 2242-2)

- Des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action listés ci-dessous pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 d'entre eux pour les entreprises de plus de 300 salariés:
  - Embauche
  - Formation
  - Promotion professionnelle
  - Qualification
  - Classification
  - Conditions de travail
  - Sécurité et santé au travail
  - Articulation activité professionnelle et vie personnelle
  - La rémunération effective (thème obligatoire)
- Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés

# Pénalités

---

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à des pénalités qui peuvent être mises en œuvre :

- soit lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle,
- soit, dans les conditions fixées par la loi du 5 septembre 2018 et le décret du 8 janvier 2019, lorsqu'elles n'auront pas publié leur « Index de l'égalité » ou qu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

# La pratique

## Plan d'action et accords d'entreprise des SSTI

Diagnostic réalisé avant négociation = chiffres sur la répartition des effectifs, constat d'absence d'inégalité

### ■ **Rémunération effective**

Assurer aux salariés à leur retour de congé « familial » le droit aux augmentations générales

Rechercher l'égalité de rémunération à l'embauche à compétences et expériences équivalentes

Favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes (maintien du salaire pendant le congé paternité)

# La pratique

## Plan d'action et accords d'entreprise des SSTI

---

### ■ Sécurité et santé au travail

Etudier l'impact de l'organisation du travail sur la santé des femmes et des hommes (sensibilisations collectives à la prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles)

Adapter les conditions de travail des femmes enceintes

### ■ Formation

Rapprocher le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une formation par sexe

Constat que les femmes ont plus de difficultés à se libérer pour se former

Remise à niveau proposée aux salariés absents

### ■ **Articulation entre l'activité professionnelle et familiale**

S'engager à diffuser tous les postes à pourvoir en interne aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de congé parental pour ne pas défavoriser les personnes souhaitant prendre des congés parentaux

Mettre en place une enquête pour connaître les besoins des salariés

Organiser les réunions sur les heures de travail (ni trop tôt, ni trop tard ni sur le temps du déjeuner)

# Index égalité F/H

---

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (C. trav., L. 1142-7 et s. ; R. 1142-2 et s.)

Calculer et publier chaque année l'index à partir :

- du **1<sup>er</sup> mars 2019** pour les entreprises de 1000 salariés et plus
- du **1<sup>er</sup> septembre 2019** pour les entreprises de 251 à 999 salariés
- du **1<sup>er</sup> mars 2020** pour les entreprises de 50 à 250 salariés

La note globale de l'index est diffusée sur le site internet (à défaut par tous moyens)

- Intégrer ces résultats dans la BDES et en informer le CSE

Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle et sont accompagnés des précisions utiles à leur compréhension (méthodologie, répartition des salariés, mesures correctrices, rattrapage salarial)

Les informations transmises au CSE sont les mêmes que celles données à la Direccte

# Index égalité F/H

## 1. Indicateurs à calculer

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes  
*40 points*

2. Ecart de taux d'augmentation individuelles entre les femmes et les hommes  
*35 points 20 points*

*Pour les plus de 250 salariés*  
3. Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes  
*15 points*

4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congés maternité  
*15 points*

5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations  
*10 points*

Note sur 100

# Index égalité F/H

## 2. La période de référence

- Choisie par l'employeur : 12 mois consécutifs (année civile ou autre)
- Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'employeur qui précède l'année de publication des indicateurs

# Index égalité F/H

## 3. Salariés pris en compte

Tous les salariés sauf :

- Apprentis ;
- Titulaires de contrat de professionnalisation ;
- Salariés expatriés ;
- Des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure ;
- Salariés absents plus de la moitié de la période de référence choisie.

# Index égalité F/H

## 4. La rémunération prise en compte

La rémunération annuelle brute moyenne reconstituée en ETP sur la période de référence annuelle choisie.

Article L. 3221-3 du Code du travail : « salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié ».

Inclues :

- Primes collectives (ex : prime de vacances) ;
- Les primes liées aux performances individuelles du salarié ;
- Les commissions.

Exclues :

- Indemnités de licenciement et de départ à la retraite ;
- Primes liées à sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié ;
- Primes d'ancienneté ;
- Les heures supplémentaires et complémentaires.
- Intéressement, participation

# Index égalité F/H

## 5. Méthode de calcul des indicateurs

<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

# Index égalité F/H

## 6. Transmission des résultats

- Transmission des résultats par télé déclaration au ministère du travail
- Lorsque les résultats sont inférieurs à 75 points, la NAO sur l'égalité professionnelle aborde les mesures correctrices à mettre en œuvre.

A défaut d'accord, l'employeur prend les mesures après consultation du CSE

La décision de l'employeur est déposée à la Direccte

- L'entreprise a 3 ans pour agir et éviter la pénalité de 1% de la masse salariale  
Chaque année au dessus de 75 points fait courir une nouvelle période de 3 ans

# Index égalité F/H

## 7. La pénalité peu aller jusqu'à 1 % de la masse salariale

- Si pendant 3 ans, les résultats restent inférieurs à 75 points, l'inspecteur du travail transmet au directeur de la Direccte un rapport
- Dès réception de ce rapport, le Direccte a 2 mois pour informer l'employeur qu'il envisage de prononcer la pénalité
- Dans le mois qui suit, l'employeur présente ses observations (ce délai de 1 mois peut être prorogé une fois si la situation est complexe) ; L'employeur peut demander à être entendu
- Au vu du dossier, le Direccte peut accorder à l'employeur un délai supplémentaire d'un an maximum ou appliquer la pénalité



Le ministère du travail prévoit 7000 interventions en 2019

Des référents sont désignés au sein des Direccte pour les entreprises de 50 à 250 salariés