

Négociation égalité professionnelle et index égalité

Obligations légales et conseils méthodologiques

À RETENIR

- Entreprises ≥ 50 salarié-es : accord ou plan d'action égalité professionnelle obligatoire
- Index égalité : à publier chaque année au plus tard le 1er mars
- Score < 75 à l'index : 3 ans pour corriger la situation
- Pénalité financière jusqu'à 1 % de la masse salariale si ces obligations ne sont pas respectées

LA NÉGOCIATION RELATIVE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Entreprises concernées

La négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est obligatoire dans **les entreprises disposant d'au moins un-e délégué-e syndical-e**.



Avec qui négocier ?

- Avec les délégué-es syndicaux-ales,
- À défaut : avec des membres du CSE mandaté-es par un syndicat représentatif,
- À défaut : avec des salarié-es mandaté-es par un syndicat représentatif.

Voir : article L.2242-1 et suivants du Code du travail



En l'absence d'accord

L'employeur doit mettre en place **un plan d'action annuel unilatéral relatif à l'égalité professionnelle** si :

- aucun accord n'a été conclu avec les représentant-es du personnel habilité-es à négocier ;
- ou si l'entreprise dispose d'au moins 50 salarié-es mais n'a pas de délégué-e syndical-e.

A noter : Les entreprises d'au moins 50 salarié-es s'exposent à une pénalité jusqu'à 1% de la masse salariale en l'absence d'accord égalité ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle.

LES DOMAINES D'ACTION

Les 9 domaines d'action ouverts à la négociation :

1 Embauche

2 Formation

3 Promotion professionnelle

4 Qualification

5 Classification

6 Conditions de travail

7 Sécurité et santé au travail

8 Rémunération effective (domaine obligatoire)

Au minimum :

3 domaines d'action de 50 à 299 salarié-es

4 domaines d'action à partir de 300 salarié-es
article R.2242-2 Code du travail

9 Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

LE CONTENU OBLIGATOIRE D'UN ACCORD OU PLAN D'ACTION

Chaque domaine d'action doit comporter :

- ✓ Un diagnostic chiffré (constats de départ) 
- ✓ Au minimum une action concrète 
- ✓ Un objectif de progression 
- ✓ Des indicateurs de suivi chiffrés 

Important : Le plan d'action devra obligatoirement comprendre l'ensemble de ces éléments et préciser également les calendriers et budgets prévisionnels des actions.

L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION

2 résultats sont possibles après la négociation :

- ✓ Accord entre la direction et le/les délégué-es syndicaux-ales : Signature d'un accord collectif d'une durée maximale de 4 ans.
- ✗ Absence d'accord : Mise en place d'un plan d'action unilatéral par l'employeur d'une durée maximale d'1 an.

EN CAS D'ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION

- Un procès-verbal de désaccord doit être établi
- Il doit être transmis à la DREETS dans les entreprises de 300 salarié-es et plus

RISQUES EN CAS DE NON-CONFORMITÉ

L'entreprise s'expose à une pénalité pouvant atteindre 1% de la masse salariale (jusqu'à mise en conformité) lorsqu'elle n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action égalité.

PÉRIODICITÉ DE LA NÉGOCIATION

- Par principe : négociation chaque année
- Possibilité d'adapter la fréquence via un accord de méthode → jusqu'à 4 ans maximum.

À défaut d'accord de méthode, la négociation doit être engagée tous les ans.

LES ÉTAPES DE LA NÉGOCIATION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

→ La négociation repose sur une démarche en 4 étapes



L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Voir : article L.1142-7 et suivants
du Code du travail



OBJECTIF

L'index permet de mesurer les écarts entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Il doit être :

- calculé chaque année par les entreprises de 50 salarié-es et plus
- publié chaque année au plus tard le 1er mars

LES INDICATEURS DE L'INDEX



De 50 à 250 salarié-es : 4 indicateurs
+ de 250 salarié-es : 5 indicateurs
Article D.1142-2 et suivants du Code du travail

- 1 Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes
- 2 Les écarts de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes
- 3 Les écarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes
(entreprises + 250 salarié-es)
- 4 Pourcentage de salarié-es augmenté-es au retour de congé maternité et d'adoption
- 5 Nombre de salarié-es du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

LES SEUILS À CONNAÎTRE



La note minimale à obtenir est de 75 points sur un total de 100.

- Au-dessus de 75 points les entreprises ne risquent pas de pénalités
- En dessous de 75 points les entreprises ont 3 ans pour prendre des mesures correctives et atteindre au moins 75 points.
- En dessous de 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression pour tous les indicateurs où la note maximale n'a pas été atteinte.

Dans tous les cas : l'obligation de négocier un accord/plan d'action égalité professionnelle perdure.

LES OBLIGATIONS DE PUBLICATION



En cas de non respect : Pénalité pouvant
atteindre 1% de la masse salariale.

Les entreprises doivent :

- publier sur le site internet la note globale de l'index
- publier les mesures correctives et objectifs de progression
- publier les notes des indicateurs
- présenter les résultats au CSE (*index intégré à la BDESE*)

Pour plus d'informations concernant l'index égalité professionnelle : [Cliquez ici !](#)