



Négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes : les obligations de l'entreprise

En France, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est acquise en droit depuis la loi Roudy du 13 juillet 1983. Cependant, malgré de nombreux progrès législatifs et réglementaires, dans les faits, elle reste un objectif à atteindre. Pour ce faire, la législation a fait de la négociation collective l'élément central pour engager les entreprises sur ce sujet. Le Groupe VYV vous propose un rappel des obligations de l'entreprise en matière de négociation sur l'égalité professionnelle.

Les obligations inscrites dans la loi

Dans les entreprises comprenant une ou plusieurs organisations syndicales représentatives du personnel, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit engager tous les ans, ou tous les quatre ans si un accord collectif le prévoit, **une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Dans ce cadre, l'employeur doit fournir aux représentants du personnel les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle de son entreprise. L'ensemble de ces informations est rassemblé dans leur base de données économiques, sociales et environnementales.

À l'issue des négociations, **l'accord doit être déposé** sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail et un exemplaire doit être remis par l'employeur au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle, l'employeur doit déposer auprès de l'autorité administrative, **un plan d'action annuel** fixant les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre.

Les thèmes de la négociation

L'accord ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs et les actions à mettre en place pour œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle.

Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés et porter sur au moins trois des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre des domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus :

- la rémunération effective ;
- l'embauche ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus.

Contrôle et sanctions

Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action. Cependant, elles doivent prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle dans leur entreprise et les mesures nécessaires pour les atteindre.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, **l'inspection du travail contrôle l'existence d'un accord collectif ou d'un plan d'action** (qui doit être précédé d'un procès-verbal de désaccord pour les entreprises de plus de 300 salariés) ainsi que leur conformité aux dispositions légales. Dans le cas contraire, elles sont soumises à **une pénalité financière pouvant atteindre jusqu'à 1 % de leur masse salariale brute**. Cette pénalité est due pour chaque mois entier à compter du terme du délai laissé à l'employeur, et ce jusqu'à ce qu'il transmette à l'inspection du travail un accord ou plan d'action conforme. **Les entreprises peuvent également être exclues de la procédure de passation des marchés publics ou d'un contrat de concession**. Le respect de cette obligation s'apprécie alors au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché public.



Pour plus d'information, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr