

QUEL EST LE CADRE LÉGAL DE L'ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE, OU À DÉFAUT DU PLAN D'ACTION ?

L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut le plan d'action, porte sur 3 ou 4 champs de progression au minimum au vu de l'analyse du diagnostic égalité.

- Pour chaque champ sont négociés des objectifs de progression, des actions et des indicateurs de suivi.
- Depuis le 18 décembre 2012, le domaine d'action relatif à la rémunération effective doit obligatoirement être compris parmi les 3 ou 4 domaines traités dans les accords collectifs / les plans d'action, afin que l'entreprise puisse être exonérée de la pénalité financière.
- Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes. Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur comité social et économique (CSE)...
- Il revient à l'employeur de prendre l'initiative et d'inviter les organisations syndicales à négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Rappelons que les délégué.e.s syndicaux.ale.s ont accès à la BDES de l'entreprise.
- Si un accord collectif sur l'égalité professionnelle est conclu, celui-ci est valable 1 an, (sauf si un accord d'entreprise a modifié la périodicité de la négociation en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail). L'accord égalité doit être déposé auprès de la DIRECCTE et du greffe du conseil des prud'hommes en version papier et numérique.
- L'accord égalité doit être porté à la connaissance des salarié.e.s. Il doit être mis à disposition sur le lieu de travail et faire l'objet d'un avis par affichage. Une synthèse de la stratégie d'action doit être affichée.

Trames d'accord collectif à télécharger :

- Entreprises de 50 à 299 salarié.e.s :
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/Fiche-Trame-accord-50a299-salaries.pdf
- Entreprises de 300 salarié.e.s et plus :
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/trame-accord-collectif-300.pdf

- En cas d'absence de délégués syndicaux, ou d'échec de la négociation de l'accord égalité, un plan d'action unilatéral doit être élaborer.

Pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s, l'échec des négociations doit être attesté par un procès-verbal. Celui-ci doit consigner les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend mettre en œuvre unilatéralement. Sa durée de validité est d'un an. Il est déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes.

En l'absence d'accord, la Négociation Annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires effectifs doit définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Trames lorsque la négociation n'aboutit pas :

- Trame de plan unilatéral pour les entreprises de 50 à 299 salarié.e.s :
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/Fiche-Trame-accord-50a299-salaries.pdf
- Trame de plan unilatéral pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s :
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/trame-plan-action-unilateral-300.pdf
- Fiche PV de désaccord (Obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s) :
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/Fiche-PV-Desaccord.pdf

> LES SANCTIONS ENCOURUES

> Sanctions financières

Depuis 2013, des entreprises ont été sanctionnées pour défaut d'accord d'égalité professionnelle ou de plan d'action. Les sanctions peuvent s'élever à 1% de la masse salariale, soit plusieurs milliers d'euros mensuels. Elles interviennent après une mise en demeure de l'agent de contrôle de l'inspection du travail sans réaction de l'entreprise dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois.

Lorsque « l'Index de l'égalité Femmes-Hommes » est inférieur à 75 points (sur 100), l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai (soit, au plus tôt à compter du 1er mars 2022 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés), si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière (qui ne peut se cumuler avec la pénalité précédemment mentionnée) jusqu'à 1 % de la masse salariale.

> Restrictions aux commandes publiques

Les entreprises qui ne remplissent pas leurs obligations de négocier sur l'égalité professionnelle ne peuvent pas soumissionner à un marché public ou une délégation de service public.

