

# Négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dernière mise à jour – février 2023



CE QUE DISENT LES TEXTES

# La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et conditions de travail

## Ordre public

- Si au moins une section syndicale représentative présente
- Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et conditions de travail
- Au moins une fois tous les 4 ans
- Si pas d'accord collectif → plan d'action annuel

## Champ de la négociation collective

- Un accord de méthode peut être conclu et précisera le calendrier, la périodicité, les thèmes dont leur contenu et les modalités de négociation
- Cet accord de méthode devra préciser les informations que l'employeur remet aux négociateurs et les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements

## À défaut d'accord collectif, application des dispositions légales supplétives

- Négociation tous les ans sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et conditions de travail à défaut d'accord prévoyant une autre périodicité
- Lors de la 1ère réunion de négociation : établissement du lieu et du calendrier des réunions, information que l'employeur remettra aux négociateurs sur les thèmes prévus et la date de remise
- Contenu : [cf. slides 5 et suivantes](#)

# ORDRE PUBLIC : L'accord fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre en fixant des indicateurs chiffrés

Associations de moins de 300 salariés : au moins **3 domaines d'action**

Embauche

Formation

Promotion professionnelle

Qualification

Classification

Conditions de travail

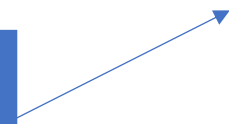
Associations d'au moins 300 salariés: au moins **4 domaines d'action**

Sécurité et santé au travail

Rémunération effective

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

Domaine d'action obligatoire



# DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES : la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et conditions de travail porte sur

L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle 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. Éventuellement le maintien de la cotisation retraite correspondant à un temps plein pour un salarié à temps partiel

Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

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

# DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES : la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et conditions de travail porte sur

Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursement complémentaires de frais occasionnés par une maladie maternité ou accident

L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés notamment au moyen des outils numériques disponibles

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.

Si présence d'un délégué syndical dans une structure où moins 50 salariés sont employés sur un même site, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de transport

# DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES : la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et conditions de travail porte sur

## Thèmes facultatifs

Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Qualité des conditions de travail notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels

Risques



# Attention aux pénalités et sanctions en cas d'absence de négociation



À défaut d'accord collectif ou de plan d'action dans les structures d'au moins 50 salariés :

→ **Pénalité financière** pouvant aller jusqu'à 1% des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés au cours des périodes au titre desquelles la structure ne respecte pas ses obligations.

+ **Éventuelle interdiction de procédure de passation des marchés publics** et des contrats de concession (3 ans)



À défaut de négociations alors que celles-ci sont obligatoires :

→ **Sanction pénale** égale à :

Personne physique : 1 an d'emprisonnement et une amende d'un montant de 3.750 euros.

Personne morale : amende d'un montant de 18.750 euros (37 500 euros en cas de récidive dans les 5 ans).

Liens utiles

# Les différentes sources permettant de négocier sur l'égalité professionnelle

*Le ministère du travail*

*L'UDES*

*L'ANACT*

*Le Code du travail : partie législative et partie réglementaire*

*Adhérents du SyNESI → nous contacter pour avoir un modèle d'accord collectif*