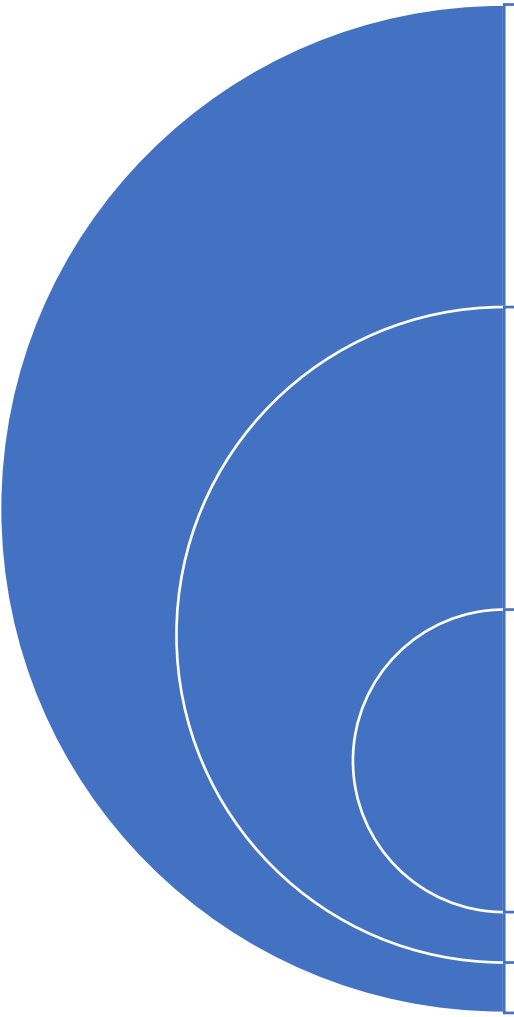
Négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dernière mise à jour – juillet 2025

SYndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion

CE QUE DISENT LES TEXTES

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

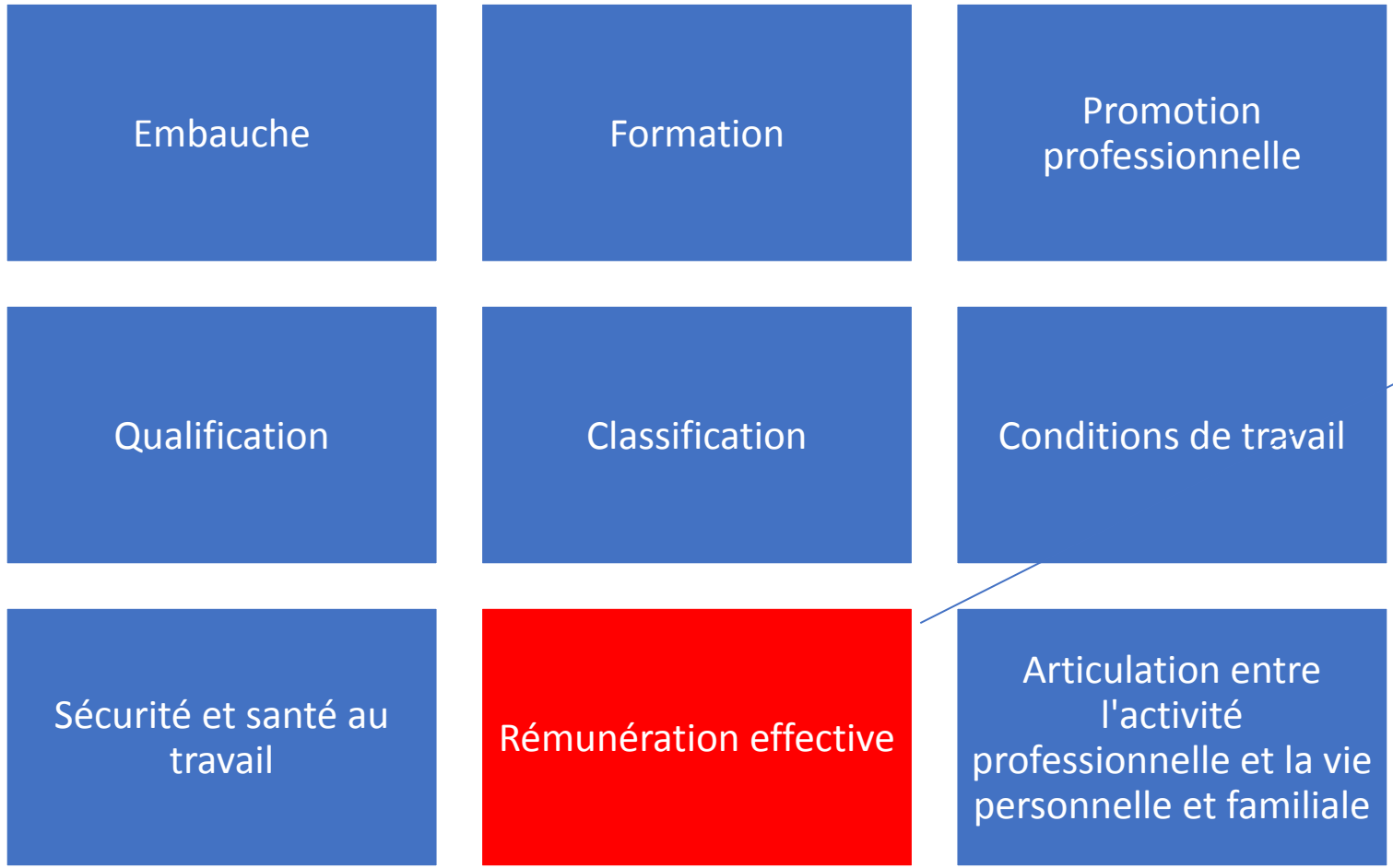


Ordre public	• Présence d'au moins une section syndicale représentative • Négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans la structure • Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes porte notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des 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 des 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**

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



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

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

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

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 règlementaire

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