

# Egalité femmes hommes : les obligations des employeurs

## Présentation

Tout employeur doit respecter l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ce principe se traduit par plusieurs obligations :

- ↳ Interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- ↳ Evaluation des risques professionnels par l'employeur, en tenant compte de l'impact différencié en fonction du sexe,
- ↳ Egalité en matière de rémunération, de formation et de déroulement de carrière,
- ↳ Prévention et sanction du harcèlement sexuel,
- ↳ Information des salariés, personnes en stage et formation, et des candidats à l'embauche,
- ↳ Obligations d'informer et de consulter le comité d'entreprise sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes
- ↳ Obligation d'aborder cette question dans les négociations obligatoires et, à défaut d'accord, d'engager un plan d'action.

## Employeurs concernés

Les obligations du code du travail en matière d'égalité à l'embauche, d'égalité salariale, d'information des salariés incombent à **tout employeur** de droit privé, aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Bien que non soumis à l'obligation de négocier ou de plan d'action (voir plus bas), les employeurs de moins de 50 salariés doivent prendre en compte les objectifs en matière d'égalité prof. et les mesures permettant de les atteindre (art L1142-5 du code du travail).

## Interdiction des discriminations en matière d'embauche

Il est interdit de mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. L'employeur ne peut refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse. Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, ces interdictions ne sont pas applicables. Cela concerne les artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ; les mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ; les modèles masculins et féminins.

## Egalité en matière de rémunération et de déroulement de carrière

Il est interdit à l'employeur de prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé, ou une situation de grossesse, pour décider d'une mesure en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion ou de mutation, de congé, de sanction disciplinaire ou de licenciement..

## Information et formation des salariés

L'employeur est tenu d'informer ses salariés, les personnes en stage ou formation et les candidats à l'embauche sur les discriminations prohibées et l'égalité en matière de rémunération (information par tout moyen sur les articles 225-1 à 225-4 du code pénal et les articles L 3221-1 à 7 du code du travail des personnes ayant accès aux lieux de travail et des candidats à l'embauche).

Quand un accord ou un plan d'action est établi (voir ci-après), l'employeur doit en diffuser une synthèse auprès des salariés (affichage sur les lieux de travail, sur le site Internet de l'entreprise, ou par tout autre moyen adapté).

Cette synthèse doit comprendre les objectifs de progression, les actions, les indicateurs chiffrés retenus et les données clés sur la situation femmes/hommes (salaire médian ou moyen, durée moyenne entre 2 promotions, exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles).

Les actions de promotion de la mixité, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle sont finançables au titre de la formation continue comme toutes autres actions de formation.

## Négociation collective et plan d'action

---

La question de l'égalité professionnelle doit être abordée dans le **deux négociations obligatoires** qui doivent être engagées au moins une fois tous les 4 ans (**tous les ans**, à défaut d'accord de méthode) :

- dans la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT) ;
- dans la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Ces négociations s'appuient sur les informations figurant dans la BDESE. Elles s'imposent à toutes les entreprises de plus ou moins de 50 salariés, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et qui disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou d'un élu désigné comme délégué syndical.

La négociation sur l'égalité prof et la QVT porte notamment sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en matière de :

- ↳ suppression des écarts de rémunération,
- ↳ accès à l'emploi,
- ↳ formation professionnelle,
- ↳ déroulement de carrière et de promotion professionnelle,
- ↳ conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel,
- ↳ mixité des emplois.

Elle peut avoir lieu au niveau de l'entreprise, du groupe ou, sous certaines conditions, de l'établissement. L'existence d'un accord de branche sur le sujet ne dispense pas l'entreprise de son obligation.

La conclusion d'un accord permet à l'entreprise de satisfaire à son obligation durant un an, voire plus, dans la limite de 3 ans si la périodicité de la négociation a été modifiée par accord majoritaire.

L'accord peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. L'employeur est néanmoins tenu de ré-ouvrir des négociations chaque année ou à l'échéance prévue par l'accord dans la limite de 3 ans.

**En l'absence d'accord** prévoyant des mesures sur ces points :

- la négociation sur les rémunérations doit porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière.
- l'employeur doit établir chaque année **un plan d'action** destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit être fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. Sa durée de validité est annuelle.

Après avoir évalué les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée, **l'accord ou le plan d'action** doit déterminer les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre. Ces objectifs, actions et indicateurs doivent porter sur la rémunération effective et sur au moins 2 des domaines d'action suivants (au moins 3 pour les entreprises de 300 salariés et plus) : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, articulation activité professionnelle/vie personnelle et familiale.

**Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés en matière de **rémunération effective** doivent tenir compte des indicateurs que l'employeur doit publier chaque année, et des mesures de correction éventuellement prises.

L'accord ou le plan doit être déposé auprès de la DREETS. L'employeur peut demander à celle-ci de valider la conformité de l'accord (ou du plan) si celui-ci a été déposé (**procédure de rescrit**). Ainsi un projet d'accord ou de plan ne peut pas faire l'objet d'un rescrit. Le dépôt peut être simultané à la demande de rescrit.

A noter que la négociation sur l'égalité prof et la QVT porte par ailleurs sur la **lutte contre toute discrimination** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

## Pénalités, sanctions et accès aux marchés publics

---

Pour accéder aux marchés publics, contrats de concession de travaux publics, contrats de partenariats, l'employeur doit avoir respecté son obligation de négociation sur l'égalité professionnelle femmes-homme, ou régularisé sa situation.

En cas de discrimination, l'employeur encourt des peines et des sanctions tant au civil qu'au pénal et peut devoir verser des dommages et intérêts.

Par ailleurs, **dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, l'employeur peut être mis en demeure de remédier à la situation dans un délai d'au moins un mois, si l'entreprise n'est pas couverte par un accord Egalité ou un plan d'action, s'il n'a pas publié les informations prévues par la réglementation ou s'il n'a pas défini de mesures de correction.

A défaut, il peut encourir **une pénalité** à verser jusqu'à la réception par l'inspection du travail, des justificatifs de régularisation (accord, plan, publication, mesures de correction)...

S'il n'est pas en mesure de remédier à la situation, l'employeur doit justifier des motifs de la défaillance ainsi que de toutes autres mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A l'issue du délai, la DREETS détermine s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux (au maximum à 1 % des rémunérations). La pénalité n'est pas rétroactive.

## Information et consultation du CSE

---

Le comité social et économique (CSE) des entreprises de 50 salariés et plus doit être consulté chaque année sur **la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être abordée dans ce cadre.

Un accord d'entreprise peut définir, sous conditions, les modalités de cette consultation, les infos utiles à celle-ci, le nombre de réunions annuelles et les délais pour rendre ses avis.

Pour permettre au CSE de formuler un avis motivé, l'employeur doit mettre à disposition de ses membres un certain nombre d'informations dans **la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)** obligatoirement constituée dans les entreprises de 50 salariés et plus. La BDESE doit comporter les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ainsi que :

- le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et santé au travail, de rémunération effective et d'articulation activité professionnelle/vie personnelle ;
- l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise
- la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Ces informations doivent être régulièrement mises à jour. Elles portent sur l'année en cours, sur les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les 3 années suivantes.

## Aides aux entreprises

---

L'entreprise peut bénéficier de différentes aides de l'Etat pour mener à bien ses obligations en matière d'égalité professionnelle :

- ↘ Le Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : voir [la fiche D 1.0](#) ;
- ↘ Le Conseil en ressources humaines pour les TPE et PME : voir [la fiche B 1.2](#).

Au niveau européen, des aides financières sont aussi possibles de manière directe ou indirecte via le programme PROGRESS et le Fonds Social Européen.

### Textes de référence

Loi n°2014-873 du 4 août 2014, Ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 (art 8) ; Code du travail : articles L1141-1 à L1146-3, L1153-1, L2242-1, L2242-5 à 10, R 2242-1 à 11, L2323-8, 15 et 17, R2323-1-3 et 4, R2323-9 à 12, L3221-1 et suivants, L4121-3 ; Code pénal : art. 225-1 à 225-4.  
Instruction n°2017/124 du 4 avril 2017