

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes



TENDANCES & INNOVATION

Publié le : 22.02.2015 - Modifié le : 01.10.2018

Loin d'être un simple effet de mode, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un véritable levier pour l'entreprise. Toutes les structures ont un rôle à jouer sur cet aspect de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE), quelque soit leur taille ou leur situation. Revue dans cet article des obligations légales par taille d'entreprise.

Tour d'horizon des obligations légales

Pour les entreprises de moins de 50 salarié-e-s

Sans être soumises à l'obligation d'établir un rapport écrit sur la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise, les entreprises de moins de 50 salarié-e-s n'en sont pas moins tenues « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre » (article L 1142-5 du code du travail)

Pour les entreprises de 50 à 299 salarié-e-s

Au regard de leur effectif, ces entreprises ont l'obligation :

- ✔ d'intégrer un volet sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein du Rapport Annuel de la Situation Économique de l'entreprise. Le rapport doit être soumis au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) pour consultation. Il doit être tenu à disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, dans un délai de 15 jours suivant la réunion.
- ✔ de négocier un accord collectif ou à défaut construire un plan d'action unilatéral sur 3 domaines d'action minimum parmi les 9 (la rémunération figurant comme domaine obligatoire). Cf. *détails infra*. En l'absence d'accord ou de plan d'action déposé auprès de la DIRECCTE, l'entreprise devra s'acquitter d'une pénalité financière¹ si elle fait l'objet d'un contrôle de l'inspecteur du travail.

Pour les entreprises à partir de 200 salarié-e-s

Une Commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'Article L. 2323-57 du Code du travail.

Pour les entreprises à partir de 300 salarié-e-s

Au regard de leur effectif, ces entreprises ont l'obligation :

- ✔ d'établir un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes (RSC). Le rapport doit être soumis au Comité d'Entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) pour consultation. Il doit être tenu à disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, dans un délai de 15 jours suivant la réunion.
- ✔ de négocier un accord collectif ou à défaut construire un plan d'actions unilatéral sur 4 domaines d'actions minimum parmi les 9 (la rémunération figurant comme domaine obligatoire). Cf. *détails infra*. En l'absence d'accord ou de plan d'actions² déposé auprès de la DIRECCTE, l'entreprise devra s'acquitter d'une pénalité financière¹ si elle fait l'objet d'un contrôle de l'inspecteur du travail.



À NOTER

Toute entreprise, d'au moins 50 salarié-e-s, qui voudrait soumissionner à un marché public ou à un contrat de concession de travaux publics ou encore aux contrats de partenariats ou aux délégations de services publics devra avoir respecté ses obligations en matière d'égalité professionnelle pour conclure un contrat depuis le 1er décembre 2014.
Toute entreprise est tenue d'afficher sur les lieux de travail le contenu des articles du Code pénal (art. 225-1 à 225-4) prohibant les discriminations (sexuelles et autres) (art. L1142-6 du code du travail).
Toute entreprise doit veiller au respect du principe de non-discrimination à l'embauche, dans le déroulement de carrière et l'accès à la formation : l'employeur ne doit opérer aucune distinction en fonction du sexe de la personne concernée (art. L1132-1 du code du travail).

Textes de références

- ✔ Loi n°2014-873 du 04 août 2014
- ✔ Loi n°2013-185 du 1er mars 2013
- ✔ Circulaire DGT n°1 du 18 janvier 2013
- ✔ Décret d'application n°2012-1408 du 18 décembre 2012
- ✔ Circulaire DGT/DGCS du 28 octobre 2011
- ✔ Décret n°2011-822 du 07 juillet 2011
- ✔ Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010
- ✔ Circulaire du 19 avril 2007
- ✔ Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006
- ✔ Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001



Envie d'attirer des talents ? Favorisez l'égalité professionnelle

[EN SAVOIR PLUS](#)



Agir pour l'Égalité Professionnelle

[EN SAVOIR PLUS](#)

En savoir +

[Contactez votre conseiller Opcalia](#)

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

www.opcalia.com