



[En savoir plus](#)

**INDEX : PREMIER BILAN.** Le ministère du Travail a publié les résultats de l'**index de l'égalité salariale**, calculé au 1<sup>er</sup> mars dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Les entreprises de plus de 1 000 salariés respectent davantage leurs obligations en matière d'égalité des sexes que l'an passé, notamment pour les augmentations accordées au retour de congé maternité. Pourtant, le « **plafond de verre** » persiste : dans une grande entreprise sur deux, les hommes représentent 90 % des plus hautes rémunérations ([ici](#)).

L'INFO

LA STAT

**LA FRANCE CHAMPIONNE.** Une étude financée par la Commission européenne distingue les meilleures entreprises du continent en matière d'égalité des sexes sur le lieu de travail. Parmi les vingt entreprises les mieux notées, plus de la moitié sont françaises : L'Oréal, Kering, Sanofi... ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



[En savoir plus](#)

**LICENCIEMENT LIE A L'ETAT DE GROSSESSE.** Lorsque le licenciement d'une salariée en raison de sa grossesse est jugé nul, l'indemnité versée, à la suite de sa demande de réintégration, correspond au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration **sans déduction des éventuels revenus de remplacement** (*Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 18-21862*).

L'ARRÊT

L'ACCORD

**EUROPCAR.** L'accord signé chez Europcar le 20 janvier 2020 **améliore les dispositifs** déjà en place en matière d'égalité professionnelle et prévoit de **nouvelles actions**. Ainsi, l'entreprise prévoit l'adoption d'une **charte du recrutement**, **l'absence de stéréotypes liés au sexe** dans la rédaction des offres d'emploi ou encore **l'égalité salariale dès l'embauche**.



[En savoir plus](#)



**EGALITE PROFESSIONNELLE : QUELLES OBLIGATIONS ?**

*En plus de l'index égalité, l'employeur doit veiller au respect d'autres obligations en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes ([ici](#) et [là](#))*

LA TO DO LIST

- **Principe général** : Interdiction des discriminations ([ici](#)) et respect du principe de rémunération égale ([là](#)).
- **Mesures en faveur de l'égalité professionnelle** (si ≥ 50 salariés):
  - En présence de délégué syndical, obligation de **négoier** sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans 3 ou 4 des neuf domaines d'action légalement fixés ([ici](#)).
  - En l'absence de délégué syndical ou, à défaut d'accord, l'employeur doit établir un **plan d'action**, valable un an, destiné à assurer l'égalité professionnelle. A défaut, la pénalité est égale au maximum à **1% de la masse salariale** ([ici](#)).
- **Mesures post maternité** : A l'issus d'un congé maternité, la salariée doit retrouver son emploi précédent (ou un emploi similaire) assorti d'une **rémunération au moins équivalente** ([ici](#)). Si des augmentations de rémunération ont été décidées dans sa catégorie professionnelle pendant son absence, la salariée doit bénéficier d'un **rattrapage salarial** ([ici](#)). Aussi ([là](#)), elle doit se voir proposer un **entretien professionnel** ([ici](#) et [là](#)).
- **Rôle du CSE** : lors des élections professionnelles, les listes de candidats doivent refléter une **représentation équilibrée** des hommes et des femmes ([ici](#)). Le CSE est **consulté** en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de la consultation sur la **politique sociale de l'entreprise** ([ici](#)) : à cet effet, l'employeur doit mettre dans la **BDES** les informations relatives à la situation comparée des hommes et des femmes ([là](#)).
- **Organisation des services** : Un référent, élu du personnel, doit être désigné par le CSE pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ([là](#)). Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, la direction doit aussi désigner son propre référent ([ici](#)). Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ([ici](#)), les salariés chargés du recrutement doivent recevoir une formation spéciale ([ici](#)).