

## DTBG DROIT DU TRAVAIL

# Égalité professionnelle femmes-hommes : obligations, index et prévention du contentieux

Index insuffisant, pénalité jusqu'à 1 % de la masse salariale, contentieux de discrimination salariale : l'égalité professionnelle est devenue un risque financier direct. En une demi-journée, vous passez en revue toutes les obligations, la mécanique de l'index et les réflexes pour prévenir le contentieux.

|                                                                                                                                |                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>DURÉE</b><br><b>Demi-journée · 3 h 30</b> |  <b>FORMAT</b><br><b>Distanciel</b> |  <b>NIVEAU</b><br> <b>Fondamentaux</b> |  <b>SECTEUR</b><br><b>Secteur privé</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## OBJECTIFS

- 1 Cartographier l'ensemble des obligations de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes
- 2 Calculer les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle et respecter les échéances de publication
- 3 Définir des mesures de correction et de rattrapage en cas de score insuffisant
- 4 Prévenir le contentieux de la discrimination salariale en maîtrisant le régime de la preuve

## PUBLIC CONCERNÉ

DRH, RRH, responsables paie et rémunération, juristes d'entreprise des entreprises de 50 salariés et plus.

## PRÉREQUIS

Connaissances de base en droit du travail. Disposer des données sociales de son entreprise permet de tirer le meilleur parti de l'exercice de calcul.

## PROGRAMME

### 1 Le socle juridique de l'égalité professionnelle

- Principe « à travail égal, salaire égal » (art. L.3221-2) : notion de travail de valeur égale, comparaisons admises
- Interdiction des discriminations liées au sexe : embauche, rémunération, promotion, formation
- Négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail : périodicité, contenu
- Accord ou plan d'action égalité professionnelle : domaines d'action, objectifs chiffrés, dépôt et sanction du défaut
- Données au CSE via la base de données économiques, sociales et environnementales : indicateurs sexués

### 2 L'index de l'égalité professionnelle : calcul et publication

- Champ d'application : entreprises de 50 salariés et plus, période de référence, effectifs pris en compte
- Les indicateurs : écart de rémunération, écarts d'augmentations et de promotions, augmentations au retour de congé maternité, parité des dix plus hautes rémunérations
- Méthodologie de calcul : constitution des groupes, seuils de pertinence, barème de points, score sur 100
- Publication annuelle au 1er mars : site internet, transmission à l'administration et au CSE, publication des écarts éventuels
- Score inférieur aux seuils : mesures de correction, objectifs de progression, délai de mise en conformité et pénalité jusqu'à 1 % de la masse salariale

## DTBG SUITE

# Égalité professionnelle femmes-hommes : obligations, index et prévention du contentieux

## PROGRAMME

## SUITE

## 3 Prévenir et traiter le contentieux de la discrimination salariale

- Régime probatoire aménagé : éléments laissant supposer une discrimination, justification objective par l'employeur
- Méthode de comparaison des situations : panels, déroulement de carrière, jurisprudence applicable
- Sanctions encourues : rappels de salaire, dommages-intérêts, nullité des mesures discriminatoires
- Cas pratique : calcul d'un index sur données anonymisées et lecture critique du résultat
- Plan d'action type : les dix vérifications à conduire au retour en entreprise

### LES POINTS FORTS

- ✓ Exercice complet de calcul de l'index sur un jeu de données anonymisées
- ✓ Format demi-journée en classe virtuelle, calé sur l'échéance annuelle de publication
- ✓ Liste de contrôle des obligations égalité professionnelle remise aux participants
- ✓ Animation par un avocat praticien du contentieux de la discrimination

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- ✓ Exposés juridiques ciblés avec références textuelles
- ✓ Exercice guidé de calcul de l'index sur données anonymisées
- ✓ Analyse de décisions récentes en matière de discrimination salariale
- ✓ Remise d'une liste de contrôle et d'un calendrier des obligations
- ✓ Questions-réponses sur les situations des participants

### ÉVALUATION

Questionnaire de positionnement en amont, QCM de validation des acquis (15 questions) en fin de formation, évaluation à chaud, puis évaluation à froid à J+90 sur la mise en pratique.

### FINANCEMENT

OPCO, plan de développement des compétences, plan de formation de l'employeur public. Devis et programme fournis pour votre demande de prise en charge.

### ACCESSIBILITÉ

INLECIA s'engage à rendre ses formations accessibles aux personnes en situation de handicap. Un référent handicap étudie avec chaque participant les adaptations nécessaires. Toute demande peut être formulée dès l'inscription.