

Pénalité pour absence de plan d'action sur l'égalité professionnelle



© 2025 Les Echos Publishing

Les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent, en principe au moins tous les 4 ans, engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si cette négociation n'aboutit pas à un accord, elles doivent établir un plan d'action annuel sur ce sujet.

Le Code du travail prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont couvertes ni par un accord, ni par un plan d'action sont redevables d'une pénalité dont le montant maximum s'élève à 1 % des rémunérations versées.

Un plan d'action obligatoire en l'absence de section syndicale

Dans une affaire récente, une société n'ayant ni accord, ni plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avait contesté en justice la pénalité financière qui lui avait été infligée par l'administration du travail. Elle soutenait, en effet, qu'elle ne pouvait pas être sanctionnée puisqu'elle n'était pas dotée d'une section syndicale d'organisation représentative et, qu'en conséquence, elle n'était pas contrainte de mettre en place un accord, ni

même un plan d'action sur ce sujet.

Mais, pour le Conseil d'État, les entreprises d'au moins 50 salariées qui ne sont pas tenues d'engager la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, faute de section syndicale d'organisation représentative, doivent quand même mettre en place un plan d'action sur ce sujet. À défaut d'un tel plan, elles sont redevables d'une pénalité financière.

[Conseil d'État, 1er octobre 2025, n° 495549](#)

© 2025 Les Echos Publishing