| Taille de d’établissement | Obligation de négocier | Contenu | Si accord | Si pas d'accord | Si pas d'accord et pas de plan d'action |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Etablissement de moins de 50 salariés (hors enseignants) | Oui si délégué syndical a été désigné (C. trav., art. L. 2143-6) | L'accord doit :  **-** porter sur des thèmes prévus par le code du travail (articulation vie professionnelle/vie privée, mesures de lutte contre les discrimination, mesures relatives à l'insertion professionnelle, etc.) ;  **-** contenir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur 3 des 9 domaines d'action prévus par la loi (C. trav., art. R. 2242-2).  La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif. | Transmission à l'autorité administrative | 1/ L'employeur doit établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  2/ La négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes | Pas de pénalité financière prévue Mais interdiction de soumissionner aux marchés publics |
| Etablissement de 50 salariés ou plus | Oui | Pénalité d'un montant maximum de 1 % de sa masse salariale + interdiction de soumissionner aux marchés publics |