

Décision unilatérale relative aux mesures de correction et objectifs de progression – Index égalité professionnelle UES Leboncoin

Index Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Année de référence : 2025

Score global obtenu : 71/100

Conformément aux dispositions des articles L.1142-8 et D.1142-6 et suivants du Code du travail, lorsque le résultat obtenu à l'Index égalité professionnelle est inférieur à 75 points, l'employeur est tenu de définir et de mettre en œuvre des mesures de correction ainsi que des objectifs de progression.

En l'absence d'accord collectif portant sur ces mesures, la présente décision unilatérale en fixe le contenu.

Article 1 – Mesures de correction

Au regard des résultats obtenus aux indicateurs relatifs à l'écart de rémunération, aux augmentations au retour de congé maternité et à la représentation parmi les dix plus hautes rémunérations, l'entreprise décide de mettre en œuvre les mesures correctives suivantes :

1.1 Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

- Réalisation d'une analyse annuelle des rémunérations par sexe, par catégorie professionnelle et tranche d'âge, préalablement aux campagnes d'augmentations.
- Intégration d'un point de contrôle RH obligatoire lors des revues salariales.
- Toute proposition d'augmentation susceptible de générer ou d'accentuer un écart significatif devra faire l'objet d'un arbitrage préalable par la Direction des Ressources Humaines.

1.2 Augmentations au retour de congé maternité

- Application automatique des augmentations générales et individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle pendant la durée du congé maternité.
- Mise en place d'un contrôle annuel par les HRBP visant à garantir un taux d'application de 100 % de cette disposition.

1.3 Représentation parmi les dix plus hautes rémunérations

- Engagement de garantir la présentation d'au moins une candidature féminine dans toute short-list établie pour un poste relevant des dix plus hautes rémunérations.
- Mise en place d'un suivi annuel de la représentation femmes-hommes dans les postes à forte responsabilité et au sein des plus hautes rémunérations.

Article 2 – Objectifs de progression

L'entreprise se fixe les objectifs de progression pluriannuels suivants :

2.1 Écart de rémunération

Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes afin d'atteindre un score minimum de **35/40** à l'indicateur concerné au plus tard le **1er mars 2027**.

2.2 Augmentations au retour de congé maternité

Garantir un taux de **100 % d'application** des augmentations générales et individuelles au bénéfice des salariées de retour de congé maternité à compter de l'exercice 2026, et maintenir ce niveau dans la durée.

2.3 Dix plus hautes rémunérations

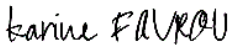
Atteindre une représentation minimale de **40 % de femmes** parmi les dix plus hautes rémunérations dans un délai maximal de **trois ans**.

Article 3 – Suivi et information

Les mesures de correction et objectifs de progression feront l'objet :

- d'un suivi annuel par la Direction des Ressources Humaines,
- d'une présentation au Comité Social et Économique,
- d'une publication sur le site internet de l'entreprise, conformément aux obligations légales, jusqu'à l'obtention d'un score au moins égal à 75 points.

Karine FAVROU
DRH

Signed by:

ADB311B4A093432...