

Chaque délégation du personnel dans le nettoyage doit-elle désigner un délégué à l'égalité ?

Réponse courte

Oui. L'article 23.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 impose à chaque délégation du personnel de désigner un **délégué ou une déléguée à l'égalité** immédiatement après son entrée en fonctions. Cette obligation s'inscrit dans le cadre plus large de l'article 23 qui garantit l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le secteur, y compris l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Le délégué à l'égalité a pour mission de veiller au respect du principe d'égalité de traitement au sein de l'entreprise. Cette désignation n'est pas facultative : elle constitue une obligation conventionnelle qui s'impose dès la constitution ou le renouvellement de la délégation du personnel. L'employeur doit faciliter l'exercice de cette fonction conformément aux dispositions du Code du travail relatives aux délégations du personnel.

Définition

Le **délégué à l'égalité** est un membre de la délégation du personnel spécifiquement désigné pour veiller au respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au sein de l'entreprise de nettoyage. Cette fonction est prévue par l'article 23.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments et s'appuie sur les dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'article 23.3 de la CCT encadre la désignation du délégué à l'égalité.

Critère	Application
Obligation	Chaque délégation du personnel désigne un(e) délégué(e) à l'égalité
Moment de la désignation	Immédiatement après l'entrée en fonctions de la délégation
Périmètre	Égalité de traitement hommes-femmes
Rémunération égale	Même travail ou travail de valeur égale (art. 23.2)
Secteur	Toutes les entreprises couvertes par la CCT Nettoyage

Modalités pratiques

L'entreprise doit intégrer la désignation du délégué à l'égalité dans le processus de constitution de la délégation.

Aspect	Détail
Désignation	Par la délégation du personnel elle-même
Délai	Immédiat après l'entrée en fonctions
Formalisation	Consigner la désignation dans un procès-verbal
Information employeur	Communiquer l'identité du délégué à l'employeur
Exercice de la fonction	Dans le cadre des heures de délégation

Pratiques et recommandations

Formaliser la désignation du délégué à l'égalité dans le procès-verbal de la première réunion de la délégation du personnel permet de satisfaire l'obligation conventionnelle et d'assurer la traçabilité.

Informer l'ensemble des salariés de l'identité du délégué à l'égalité favorise les remontées d'information en cas de situation discriminatoire et renforce la prévention au quotidien.

Sensibiliser le délégué à l'égalité aux enjeux spécifiques du secteur du nettoyage, où la main-d'oeuvre est majoritairement féminine et à temps partiel, permet une action ciblée sur les écarts de traitement les plus fréquents, en coordination avec la [commission paritaire](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 23.2 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Égalité de rémunération hommes-femmes
Art. 23.3 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Désignation obligatoire d'un délégué à l'égalité
Art. L.414-1 et s. Code du travail	Délégation du personnel — missions et fonctionnement

L'obligation de désigner un délégué à l'égalité concerne uniquement les entreprises disposant d'une délégation du personnel, soit celles occupant au moins 15 salariés. Dans le secteur du nettoyage, les transferts fréquents de personnel entre prestataires ne dispensent pas le nouvel employeur de cette obligation.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.