



Égalité professionnelle

Réunion du 5 juin 2019

- Présentation des nouvelles dispositions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail

Unité départementale de l'Indre

centre-val-de-loire.directe.gouv.fr



DIRECCTE
CENTRE-VAL DE LOIRE



Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

*La loi garantit à la femme,
dans tous les domaines,
des droits égaux à ceux de l'homme.*



Contexte

➤ 70 ans après, les inégalités femmes/hommes persistent dans le monde du travail :

- **l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes s'est considérablement réduit** : il est passé de 31 points en 1975 à 8 points en 2016 mais les femmes qui travaillent sont près de quatre fois plus souvent à temps partiel que les hommes : 30 % d'entre elles contre 7 % pour les hommes.
- Une femme gagne en moyenne 24 % de moins qu'un homme ; **9% d'écart salariaux non expliqués**, une fois les effets de structure retirés (temps partiel, niveau de diplôme, expérience professionnelle, catégorie socioprofessionnelle, statut de l'emploi, secteur d'activité, taille de l'entreprise, spécialité de formation, interruptions de carrière, métier, niveau de responsabilité...).
- Les femmes sont aussi confrontées au sexisme au travail, qu'il soit ou non conscient (une blague, une réflexion comme "ma petite"). 80% des femmes salariées sont ainsi régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes.

Source : INSEE



Contexte

Parce que la question de l'égalité professionnelle est une question de **justice sociale** mais également de **performance** des entreprises (pourquoi se priver des compétences de la moitié de la population?)

➡ nécessité d'agir :

- Passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat.
- Une action de la responsabilité de tous :
 - Les pouvoirs publics (rôle d'incitation et de contrôle),
 - Les entreprises (obligation de non-discrimination, obligation de négocier, obligation de transparence sur les écarts salariaux),
 - Les organisations syndicales et les représentants du personnel (parties prenantes à la négociation).



Présentation

I. Les nouvelles dispositions

- ✓ Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
- ✓ Index de l'égalité femmes/hommes

II. De nouvelles sanctions administratives

III. Rappel des dispositions existantes en matière d'égalité professionnelle

I. Les nouvelles dispositions

➤ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- ✓ Des dispositions en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
- ✓ Des dispositions relatives à l'égalité salariale
 - ↪ Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 : modalités de calcul de l'index et d'application de la pénalité sur les résultats
 - ↪ Décret n°2019-382 du 29 avril 2019 : pénalités sur les obligations de moyens
 - ↪ Arrêté du 31 janvier 2019 : transmission de l'index et des indicateurs aux DIRECCTE.

I. Les nouvelles dispositions

La lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

- Une **obligation d'information renforcée** pour l'employeur qui doit informer par tout moyen (L. 1153-5 al. 2) :
 - ✓ du texte de l'article 222-33 du code pénal (définition du harcèlement sexuel),
 - ✓ des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel,
 - ✓ des coordonnées des autorités et services compétents (D.1151-1).
- La désignation d'un **référént dans les entreprises d'au moins 250 salariés** (L. 1153-5-1).
- La désignation d'un **référént parmi les membres du CSE** (L. 2314-1):
 - ✓ Interlocuteur privilégié des salariés confrontés à des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexiste ;
 - ✓ Mise en œuvre du droit d'alerte.

I. Les nouvelles dispositions

L'index de l'égalité femmes / hommes

Les objectifs de la réforme

- Passer d'une obligation de moyens à une **obligation de résultat** (L. 1142-7).
- Une **obligation de transparence** sur les écarts de rémunération identifiés.
- Un **Index de l'égalité** pensé autour de 5 principes clefs :
 - ✓ *Porteur de sens* : réflexion et connaissance de la situation, fixer des objectifs concrets
 - ✓ *Simplicité* : 4 ou 5 indicateurs seulement
 - ✓ *Transparence* : des données partagées et comprises
 - ✓ *Fiabilité* : une méthode unique
 - ✓ *Efficience* : la mobilisation de leviers pour atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

I. Les nouvelles dispositions

L'index de l'égalité femmes / hommes

- **Calendrier de mise en œuvre pour le calcul et la publication du niveau de résultat** (art. 104-X de la loi n°2018-771) :

1^{er} mars
2019

Publication
des résultats
2018 pour les
entreprises de
+ 1 000
salariés

1^{er}
septembre
2019

Publication
des résultats
2018 pour les
entreprises de
250 à 1 000
salariés

1^{er} mars
2020

Publication
des résultats
2019 pour
toutes les
entreprises de
50 à 250
salariés

I. Les nouvelles dispositions

L'index de l'égalité femmes / hommes

Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés?

- Une note finale sur 100 points calculée à partir de 5 indicateurs (D.1142-2 + annexe I du décret n°2019-15) :

Indicateur	Poids	Points
Écart de rémunération	40 %	de 0 à 40 points
Écart de taux d'augmentations Individuelles (hors promotions)	20 %	de 0 à 20 points
Écart de taux de promotions	15 %	de 0 à 15 points
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15 %	de 0 à 15 points
Nombre de salariés du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	de 0 à 10 points
TOTAL = INDEX	100%	de 0 à 100 points

I. Les nouvelles dispositions

L'index de l'égalité femmes / hommes



Calcul et communication de l'Index de l'égalité
Les mesures correctives
Les négociations en matière d'égalité professionnelle

— ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS —



En pratique :

- ✓ Les modalités de calcul de l'index de l'égalité sont précisées dans le **guide** ci-contre.
- ✓ Un **questions/réponses** disponible sur le site du Ministère du travail (www.travail-emploi.gouv.fr, rubrique « Droit du travail » puis « Égalité professionnelle »).
- ✓ Un **tableur de calcul** disponible sur le site du Ministère du travail.

I. Les nouvelles dispositions

L'index de l'égalité femmes / hommes

Le niveau de résultat minimal et les mesures de correction

- ✓ L'addition des points obtenus par l'entreprise en application du barème permettra de déterminer le niveau de résultat global de l'entreprise, **sur un total de 100 points** (D. 1142-3 + annexes I et II su décret n° 2019-15)).
- ✓ Si l'entreprise obtient **moins de 75 points** sur 100, elle devra définir les **mesures de correction**, le cas échéant en allouant une **enveloppe de rattrapage salarial**, afin d'obtenir un index supérieur ou égal à 75 dans un délai de 3 ans à compter de la publication de l'Index (L. 1142-9, D. 1142-6).
- ✓ Ces mesures pourront être **annuelles ou pluriannuelles** et seront définies (L. 1142-9) :
 - dans le cadre de la **négociation relative à l'égalité professionnelle** ;
 - ou, à défaut d'accord, par **décision unilatérale de l'employeur** et après consultation du comité social et économique (CSE).



I. Les nouvelles dispositions

L'index de l'égalité femmes / hommes

La transparence : obligation de publication et de transmission

Chaque année, avant le 1^{er} mars, les entreprises devront (L. 1142-8, D. 1142-4 et 5):

- Publier leur Index sur leur site Internet.
- Mettre à la disposition du CSE, via la base de données économiques et sociales, les résultats de chacun des indicateurs et la note globale.
- Communiquer à la DIRECCTE, par voie numérique, les résultats de chacun des indicateurs et la note globale. Cette transmission se fait par voie dématérialisée via le site internet du ministère.



II. De nouvelles sanctions administratives

Sanctions relatives aux obligations de moyens

- La sanction relative **aux obligations de moyens** est élargie (L. 2242-8):
 - Absence de couverture par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou par un plan d'action (sanction déjà existante);
 - Absence de publication de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes;
 - Absence de définition des mesures de correction en cas de note inférieure à 75 points (si l'index est calculable).
- Une pénalité financière pouvant aller jusqu'à **1% de la masse salariale**.
- Les conditions de mise en œuvre de cette pénalité sont les mêmes que celles déjà existantes en cas d'absence d'accord ou du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (L. 2242-8, R. 2242-3 à -8) : mise en demeure de l'agent de contrôle de l'inspection du travail / décision du DIRECCTE en cas d'absence de régularisation par l'entreprise.



II. De nouvelles sanctions administratives

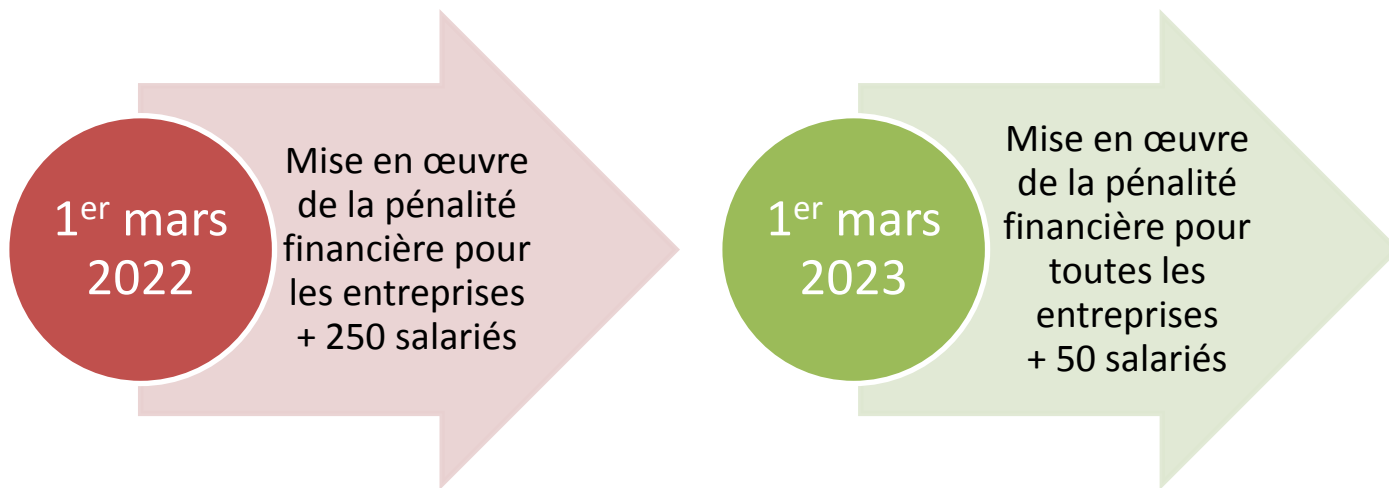
Sanction relative à l'obligation de résultat

Une nouvelle sanction administrative relative à l'**obligation de résultat** (L. 1142-10):

- Les entreprises dont l'Index est inférieur à 75 points pendant trois années consécutives pourront se voir appliquer une nouvelle pénalité financière;
- Une pénalité financière pouvant aller jusqu'à **1% de la masse salariale**;
- La mise en œuvre est précisée aux articles D. 1142-8 à -14.

II. De nouvelles sanctions administratives

Calendrier de mise en œuvre de la sanction relative à l'obligation de résultat



- ou avant si l'entreprise a publié son dernier niveau de résultat avant le 1^{er} mars
- ou après si le DIRECCTE accorde un délai supplémentaire d'un an à l'entreprise.



II. De nouvelles sanctions administratives

L'articulation des obligations

- Les obligations des entreprises **en matière de négociation et de couverture par un accord ou un plan d'action égalité professionnelle et la réglementation relative à la discrimination persistent et ne sont pas remises en cause** par les mesures issues de la loi du 5 septembre 2018.
- À l'obligation de moyen, s'ajoute désormais une **obligation de résultat** :
 - **Articulation des sanctions** : dès lors qu'une pénalité est appliquée à l'entreprise dont l'Index est inférieur à 75 points au bout de trois ans, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue en cas d'absence d'accord ou de plan d'action, de publication de l'Index ou de mesures de correction (L. 1142-10).



III. Rappel des dispositions préexistantes

Les principes

L. 3221-2 : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes »

- Interdiction de mentionner le sexe sur les offres d'emploi (L.1142-1).
- Interdiction de prendre en considération le sexe en matière d'embauche, de mutation et de résiliation du contrat de travail (L.1142-1).
- Interdiction de prendre en considération le sexe en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion (L.1142-1).
- Nul ne doit subir d'agissement sexiste ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L. 1142-2-1).

⇒ **Sanctions pénales**



III. Rappel des dispositions préexistantes

L'obligation de négociation

- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, **négociation obligatoire au moins une fois tous les 4 ans** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui porte notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération (L. 2242-1).
- En l'absence d'un tel accord, la négociation sur les salaires effectifs doit porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (L. 2242-3).
- Sanction pénale en cas de :
 - ✓ Non convocation des parties à la négociation et non-respect de l'obligation périodique de négocier en matière de rémunération et d'égalité professionnelle (L. 2243-1).
 - ✓ Absence de négociation sur la rémunération et l'égalité professionnelle (L. 2243-2).



III. Rappel des dispositions préexistantes

L'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action

- Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un **accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes (L. 2242-8).
- Cet accord ou plan d'action doit contenir les éléments suivants (R. 2242-2) :
 - 3 ou 4 domaines suivants la taille de l'entreprise dont obligatoirement la rémunération effective,
 - Des objectifs de progression pour chacun de ces domaines,
 - Des actions permettant d'atteindre ces objectifs,
 - Des indicateurs chiffrés.
- Sanction administrative : une **pénalité financière** pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale en l'absence d'accord ou de plan d'action, ou en cas d'accord ou plan d'action incomplet (L. 2242-8).



III. Rappel des dispositions préexistantes

La lutte contre les discriminations

- Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations directes ou indirectes (L. 1132-1) : Sont visées les discriminations notamment fondées sur l'un des motifs suivants : le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille ou la grossesse, l'apparence physique, ...

Sanction pénale : article 225-2 du code pénal (trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende)

- Lutte contre le **harcèlement sexuel** (L. 1153-1).
- Lutte contre les **agissements sexistes** (L. 1142-2-1).
- **Droit d'alerte du CSE** en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires (mais également de faits de harcèlement sexuel ou moral) (L. 2312-59).