

Direction Générale du Travail

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

***Rencontre partenaires sociaux
UD 37 28 juin 2019***

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 plus 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.

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 :

- Grande cause nationale du quinquennat
- Passer d'une obligation de moyen 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)
 - Des organisations syndicales et des représentants du personnel (parties prenantes à la négociation)

Présentation

Proposition:

- I. Rappel des dispositions existantes en matière d'égalité professionnelle qui restent applicables
- II. Les nouvelles dispositions : l'index de l'égalité femmes/hommes : mesurer régulièrement pour progresser
- III. De nouvelles sanctions administratives et leur articulation
- IV. Appui et accompagnement

I. 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 :**
- R. 3222-1 : méconnaissance des articles L. 3221-2 à L. 3221-6
- R. 3221-2 : absence de communication aux salariés et aux candidats à l'embauche des dispositions relatives à l'égalité de rémunération
- L. 1146-1 : non-respect des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2

I. 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)

I. 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 en fonction de 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.
- Attention : l'obligation d'établir une synthèse du plan d'action, de la porter à la connaissance des salariés et de la publier, a été supprimée
- 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)

I. 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

- 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)

II. Les nouvelles dispositions

Loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- Pourquoi ?
- pour « *en finir avec les écarts de salaires injustifiés entre les femmes et les hommes* » et lutter contre les violences sexuelles et sexistes. (Réunion du Premier Ministre et du ministre du Travail avec les paritaires sociaux du 7 mars 2018)
- **Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** (articles 104 et 105)
- ✓ Des dispositions en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
- ✓ Des dispositions relatives à l'égalité salariale

II. Les nouvelles dispositions

A. 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) :
 - ✓ Sur le harcèlement sexuel : texte de l'article 222-33 du code pénal,
 - ✓ 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.

II Les nouvelles dispositions : Négocier l'égalité salariale

- Sans remettre en cause le cadre existant , la démarche est de mesurer régulièrement et publier au premier mars de chaque année des indicateurs partiels de l'égalité salariale. Mesurer est un élément pour analyser et améliorer les situations
- Quels enjeux pour les partenaires sociaux ?
- Quelles difficultés ?
- Quelles ressources et quels besoins ?

II. Les nouvelles dispositions :

B. L'index de l'égalité

Les étapes de mise en œuvre de la réforme

- De nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 50 salariés relatives à la mesure et à la publication de leurs écarts de salaires chaque 1^{er} mars (sauf 2019),
 - Des modalités de calcul de l'index et d'application de la pénalité sur les résultats définies par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 et l'arrêté du 31 janvier 2019
- ➔ L. 2242-8 (modification), L. 1142-7 à -10 et D. 1142-2 à 14 (nouveaux articles)

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Les objectifs de la réforme

- Passer d'une obligation de moyen 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
 - 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

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels données prendre en compte pour le calcul des indicateurs ?

- Un calcul à effectuer au niveau de l'entreprise ou de l'UES en cas de constitution d'un CSE au niveau de l'UES (D. 1142-2 et D.1142-2-1)

- 3 éléments à prendre en compte (Annexes I et II)
 - 1) La **période de référence** : les indicateurs sont calculés chaque année, à partir des données de la période précédente

 - 2) L'**effectif** des salariés. Ne sont pas pris en compte : apprentis, contrat de professionnalisation, intérimaires, salariés expatriés, salariés dont le contrat de travail est suspendu, salariés absents plus de 6 mois au cours de la période considérée.

 - 3) La **rémunération**. Sont à exclure : indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, primes liées à une sujétion particulière, la prime d'ancienneté, les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que les heures supplémentaires/complémentaires.

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (1)

- Une note finale sur 100 points calculée à partir de **5 indicateurs** (D. 1142-2 + annexe1) :
 - 1° **l'écart de rémunération moyen** entre les femmes et les hommes
 - 2° **l'écart de taux d'augmentations** individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes
 - 3° **l'écart de taux de promotions** entre les femmes et les hommes
 - 4° le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur **retour de congé de maternité**
 - 5° le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les **plus hautes rémunérations**
- Une obligation de calculer à partir du 1^{er} janvier 2019 (art. 104-X de la loi n°2018-771)

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (2)

Indicateur	Poids	Points
Écart de rémunération	40 %	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

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (3)

1° l' **écart de rémunération moyen** entre les femmes et les hommes

→ 0 à 40 points

MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

1. Constituer des groupes en croisant la tranche d'âge et la CSP (ou niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes).

Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes.

2. Calculer le total des effectifs retenus en prenant en compte uniquement les groupes valables.

Vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entité, sinon l'indicateur et l'index ne sont pas calculables.

3. Calculer, pour chacun des groupes constitués, la rémunération moyenne des femmes et des hommes en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne.

Calculer en pourcentage l'écart entre la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, pour chacun des groupes valables.

4. Appliquer le seuil de pertinence. Celui-ci est fixé à 5% (ou 2% si l'entreprise a opté pour une classification par niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes). Ainsi :

→ Pour chaque groupe dont l'écart est positif, retrancher 5 (ou 2) points ; les

écarts compris entre 0 et 5 (ou 2) sont ramenés à 0.

→ Pour chaque groupe dont l'écart est négatif, ajouter 5 (ou 2) points ; les écarts compris entre -5 (ou -2) et 0, sont ramenés à 0.

5. Calculer l'écart pondéré pour chacun de ces groupes (multiplier l'écart par l'effectif du groupe / effectif total hors groupes éliminés).

Calculer l'écart global pour cet indicateur en additionnant tous les écarts pondérés des groupes valables. Cet écart global est exprimé en valeur absolue.

Le tableur ex indicateur 1 & 4

Catégories de postes équivalents : 4 CSP Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé : 5% Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés			

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (4)

BARÈME DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

ÉCART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
Égal à 0 %	40 points
Supérieur à 0% et inférieur ou égal à 1 %	39 points
Supérieur à 1% et inférieur ou égal à 2 %	38 points
Supérieur à 2% et inférieur ou égal à 3 %	37 points
Supérieur à 3% et inférieur ou égal à 4 %	36 points
Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points
Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points
Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points
Supérieur à 8% et inférieur ou égal à 9 %	29 points
Supérieur à 9% et inférieur ou égal à 10 %	27 points

Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points
Supérieur à 20%	0 point

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (5)

2° l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes → 0 à 20 points

MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉCART D'AUGMENTATION

1. Répartir les salariés en 4 groupes selon les 4 CSP.
2. Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes.
3. Calculer pour chacun des groupes restants, le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes augmentés au cours de la période de référence. Ne prendre en compte que les augmentations individuelles du salaire de base ne correspondant pas à des promotions.
4. Soustraire pour chaque groupe le pourcentage d'augmentation des femmes à celui des hommes.
5. Le résultat ainsi obtenu pour chaque groupe est pondéré en fonction de l'effectif du groupe par rapport à l'effectif total des groupes valides.
6. Les résultats des différents groupes sont additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes. La somme est exprimée en valeur absolue.

ECART	SCORE
Inférieur ou égal à 2 %	20 points
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 5 %	10 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 10 %	5 points
Supérieur à 10 %	0 point

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (6)

3° l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

→ 0 à 15 points

MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉCART DE PROMOTION

1. Les salariées sont répartis en 4 groupes selon les 4 CSP.
Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes.
2. Calculer pour chaque groupe valable et pour chaque sexe le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une promotion.
3. Soustraire pour chaque groupe le pourcentage de promotion des femmes à celui des hommes.
4. Le résultat ainsi obtenu pour chaque groupe est pondéré en fonction de l'effectif du groupe par rapport à l'effectif total des groupes valables.

5. Les résultats des différents groupes valables sont additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotion entre les femmes et les hommes. La somme est exprimée en valeur absolue.

ECART	SCORE
Inférieur ou égal à 2 %	15 points
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 5 %	10 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 10 %	5 points
Supérieur à 10 %	0 point

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (7)

4° le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur **retour de congé de maternité** → 0 à 15 points

BARÈME DU POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES À LEUR RETOUR DE CONGÉS MATERNITÉ

ECART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
< 100%	0 point
= à 100%	15 points



Un score de 15 points à cet indicateur ne garantit pas le respect des dispositions de l'article L. 1225-26 : bénéfice des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle durant la durée du congé de maternité

Sanction pénale : R. 1227-5

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ? (8)

5° le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les **plus hautes rémunérations** → 0 à 10 points

BARÈME DE LA PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

NOMBRE DE PERSONNES DU SEXE SOUS REPRÉSENTÉ	SCORE
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salariés ? (1)

- Une note finale sur 100 points calculée à partir de **4 indicateurs** (D.1142-2-1 + Annexe II) :
 - 1° l'**écart de rémunération moyen** entre les femmes et les hommes
 - 2° l'**écart de taux d'augmentations** individuelles entre les femmes et les hommes
 - 3° le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur **retour de congé de maternité**
 - 4° le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les **plus hautes rémunérations**
- Une obligation de calculer à partir du 1^{er} janvier 2020 (art. 104-X de la loi n°2018-771)

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Quels indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salariés ? (2)

Indicateur	Poids	Points
Écart de rémunération	40 %	0 à 40 points
Écart de taux d'augmentations Individuelles	35 %	de 0 à 35 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

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

Cas particuliers

- Des cas où les indicateurs ne sont pas calculables (Annexes I et II):
 - Si les effectifs pris en compte dans le calcul de l'indicateur sur l'écart de rémunération sont inférieurs à 40% des effectifs de l'entreprise, l'indicateur n'est pas calculable et de ce fait, l'Index ne pourra être calculé cette année-là.
 - S'il n'est pas possible de calculer les indicateurs « maternité », « augmentations » ou « promotions », ces indicateurs sont neutralisés et le nombre de points obtenus pour l'Index est ramené sur 100 proportionnellement.
 - Les indicateurs calculables doivent représenter au moins 75 points de l'Index sinon celui-ci n'est pas calculable pour l'année concernée.
- Cas de entreprises mettant en place une politique de rattrapage suite à une situation initiale déséquilibrée (Annexes I et II) : si l'écart constaté sur les « augmentations » ou « promotions » joue en faveur du sexe moins bien rémunéré, alors la note maximale est attribuée à cet indicateur, considérant que l'employeur a mis en place une politique de rattrapage adaptée.

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

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).
- 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).
- **Un indicateur > à 75 ne signifie pas un état d'égalité salariale entre hommes et femmes**

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

La transparence : obligation de publication et de transmission (1)

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.

Même si l'index n'est pas calculable, les indicateurs calculés doivent être transmis au CSE et à la DIRECCTE (Annexes I et II).

II. B. Les indicateurs et l'index de l'égalité

La transparence : obligation de publication et de transmission (2)

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



III. De nouvelles sanctions administratives

Sanctions relatives aux obligations de moyens

- Sanction administrative : la sanction relative **aux obligations de moyen** 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 inférieur à 75 (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).

III. De nouvelles sanctions administratives

Sanction relative à l'obligation de résultat(1)

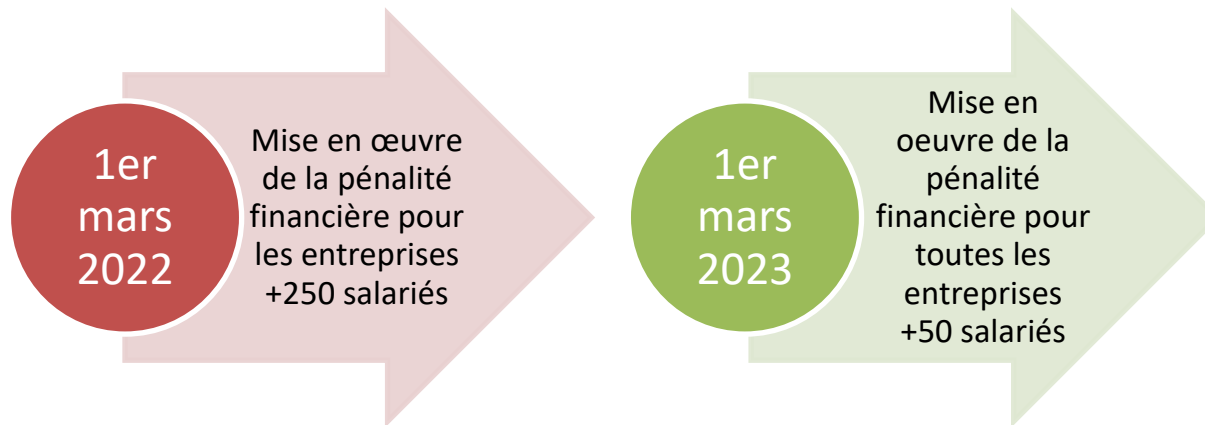
Une nouvelle sanction administrative relative à l'**obligation de résultat** (L. 1142-10):

- 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.

III. De nouvelles sanctions administratives

Sanction relative à l'obligation de résultat(2)

Calendrier de mise en œuvre (art. 104-X de la loi n°2018-771, L. 1142-10)



ou avant si l'entreprise a publié son dernier niveau de résultat avant le 1er mars

ou après si le DIRECCTE accorde un délai supplémentaire d'un an à l'entreprise

III. 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 persistant et ne sont pas remises en cause** par les mesures issues de la loi du 05 septembre 2018
- 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)

IV. Appui et accompagnement par les DIRECCTE concernant les obligations relatives à l'index

Information/accompagnement des entreprises

Contrôle du respect des obligations

Remontées d'information/suivi

- **En 2019**, selon le calendrier suivant :
 - au 1^{er} trimestre : information des entreprises de plus de 1000 salariés ;
 - au 2^e trimestre : information des entreprises de plus de 250 salariés ;
 - aux 3^e et 4^e trimestres : information et accompagnement des entreprises de plus de 50 salariés et le contrôle des entreprises de plus de 250 salariés n'ayant pas respecté leurs obligations de publication du niveau de résultat.

IV. Appui et accompagnement par les DIRECCTE

⇒ En Indre et Loire :

- 6 entreprises sur 7 qui emploient plus de 1000 salariés ont transmis leur note globale et leurs indicateurs à l'administration;
- Pour les entreprises de + de 250 salariés (27) le dépôt doit se faire au 1/09;
- Une lettre d'information leur sera envoyée;
- Une boîte mail permet de répondre aux questions cvl-ud37.ega-pro@direccte.gouv.fr,

CONCLUSION

L'Inspection du travail contrôlera les dispositions relatives à l'égalité professionnelle, notamment celles relatives à l'index (rappel : publication au 01^{er} septembre 2019 pour les entreprises de + de 250 salariés
au 01^{er} mars 2020 pour les entreprises de 50 à 249 salariés)
puis tous les 1^{er} mars au plus tard .