

(In)égalité entre les femmes et les hommes : des sanctions ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 03/05/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 03/05/2019

Sources :

- Décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 portant application des dispositions de l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent (ou devront, selon le cas) publier annuellement leurs indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle. En fonction de ces indicateurs, elles devront négocier sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, sous peine de sanctions. Lesquelles ?

Un défaut de publication des indicateurs sanctionné ?

Pour rappel, les entreprises d'au moins 1 000 salariés devaient publier, avant le 1er mars 2019, leurs indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Les entreprises de 250 à 999 salariés doivent, quant à elles, publier leur résultat avant le 1er septembre 2019.

Cette obligation de publication sera, dès le 1er janvier 2020, étendue aux entreprises de 50 à 250 salariés. Elles devront publier leur résultat avant le 1er mars 2020.

Ces indicateurs doivent désormais figurer au contenu de la base de données économiques et sociales (BDES).

Si le résultat d'une entreprise se situe en-dessous de 75 points, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui doit avoir lieu au moins une fois tous les 4 ans, devra porter :

- sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
- sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation (annuelle ou pluriannuelle) de mesures financières de rattrapage salarial.

En l'absence d'accord, ces mesures seront déterminées par décision de l'employeur après consultation du CSE, déposée par le représentant légal de l'entreprise (de l'établissement ou du groupe, selon le cas) auprès de l'inspection du travail et du Conseil de Prud'hommes.

L'entreprise disposera d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité.

Depuis le 1er mai 2019, l'inspection du travail peut mettre en demeure l'employeur (par tout moyen permettant d'établir sa date de réception) de remédier, dans un délai d'un mois minimum, à un défaut :

- de publication des indicateurs ;
- d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou de plan d'actions ;
- d'accord collectif ou de décision définissant des mesures correctives.

L'employeur devra alors lui communiquer la preuve (par tout moyen permettant d'établir sa date de réception) qu'il respecte bien ses obligations (preuve de l'existence de l'accord ou du plan d'actions preuve de la publication des indicateurs, preuve de l'existence de l'accord ou de la décision fixant les mesures correctives).

A défaut, l'employeur encourra une pénalité financière égale à 1 % des rémunérations versées au titre du mois suivant l'expiration de la mise en demeure. Cette pénalité sera due pour chaque mois entier suivant jusqu'à la réception, par l'inspecteur du travail, des preuves attendues.

Dès lors qu'une section syndicale est présente dans votre entreprise, vous devez, en tant qu'employeur, mener des négociations collectives périodiques. 3 blocs de négociations devront être envisagés. Quels thèmes regroupent-ils

Négociation collective obligatoire : quel contenu ? Fixer la rémunération d'un salarié : attention à l'égalité salariale !