

# LETTRE SOCIALE N°8/18

14 décembre 2018 – Égalité salariale femmes - hommes et lutte contre le harcèlement sexuel

LETTRE SOCIALE

## I. EGALITE SALARIALE FEMMES – HOMMES : LE PASSAGE A UNE OBLIGATION DE RESULTAT

*Loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, art. 104.*

Les employeurs d'au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et, si besoin, négocier ou établir un plan de rattrapage pour atteindre l'égalité salariale dans les 3 ans.

En vue de garantir le respect du principe d'égalité de rémunération, la présente loi impose **aux employeurs d'au moins 50 salariés** de mesurer les écarts de salaires et d'adopter des mesures de rattrapage nécessaires, selon les nouvelles modalités exposées ci-après.

Celles-ci **entreront en vigueur** à une date qui sera fixée par le décret nécessaire à leur application. Cette date sera au plus tard le 1er janvier 2019 pour les **entreprises de plus de 250 salariés** et au plus tard le 1er janvier 2020 pour les **entreprises de 50 à 250 salariés**.

### ▪ Les employeurs tenus de publier chaque année les écarts de rémunération

Il est fait obligation aux employeurs d'au moins 50 salariés de publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux **actions mises en œuvre** pour les supprimer, selon les modalités et une méthodologie qui seront déterminées par décret ([C. trav. art. L. 1142-8 nouveau](#)).

Les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs doivent figurer sur la **base de données économiques et sociales** mise à disposition des représentants du personnel ([C. trav. art. L. 2312-18 modifié](#)).

### [Nous contacter](#)

**Maître Stéphane FABING**

245, rue d'Epargnemailles  
02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ [maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr](mailto:maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr)

[Nous contacter](#)

**Maître Stéphane FABING**

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ [maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr](mailto:maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr)

▪ **Un rattrapage salarial négocié... ou pas**

Si les résultats de la mesure des écarts de rémunération, obtenus au regard des indicateurs précités, sont en deçà d'un niveau défini par décret, à paraître, l'employeur est tenu d'inscrire un **plan de rattrapage** salarial à l'ordre du jour de la négociation collective obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant avoir lieu au moins une fois tous les 4 ans. Doivent ainsi être **négociés** les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières propres à combler les écarts constatés (C. trav. art. L. 1142-9 nouveau).

**En l'absence d'accord** collectif prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées unilatéralement par l'employeur après consultation du comité social et économique ou du comité d'entreprise.

Cette **décision de l'employeur** doit être déposée auprès de la DIRECCTE (C. trav. art. L. 1142-9 nouveau).

▪ **Une mise en conformité dans les 3 ans sous peine de sanction**

Les employeurs concernés disposent de 3 ans pour se mettre en conformité. Si, à l'expiration de ce délai, les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par le décret, ils peuvent se voir appliquer une **pénalité financière** (C. trav. art. L.1142-10, al. 1 nouveau).

Le **montant de la pénalité** peut atteindre au maximum 1% de la masse salariale au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans. Il est fixé par la Direccte dans des conditions fixées par décret, à paraître. Le produit de cette pénalité est affecté au fonds de solidarité vieillesse (C. trav. art. L. 1142-10, al. 1 et 2, nouveau).

▪ **Une extension du champ de la pénalité prévue en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle**

Depuis la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les employeurs d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couverts par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action en la matière sont également passibles d'une **pénalité financière** dont le montant maximal peut atteindre 1% de la masse salariale.

Cette pénalité s'appliquera désormais, dans des conditions à fixer par décret en l'absence de publication des informations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ou de mesures financières de rattrapage salarial (C. trav. art. L. 2242-8 modifié).

La loi précise qu'elle ne peut pas, en revanche, être prononcée à l'encontre de l'employeur qui se voit appliquer la pénalité visée à l'article L.1142-10 du Code du travail (C. trav. art. L. 1142-10, al. 1 nouveau).

## II. D'AUTRES MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL

*Loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, art. 104. et 105.*

### [Nous contacter](#)

**Maître Stéphane FABING**

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ [maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr](mailto:maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr)

### ▪ La négociation obligatoire d'entreprise est enrichie sur la formation

Aux termes de l'article L. 2242-17 du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail doit notamment porter sur les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle. Complétant ce texte, la présente loi intègre dans cette négociation des sujets relatifs à **l'accès à la formation et à la qualification** par un renvoi à l'article L. 6315-1 du Code du travail, tel que modifié par cette loi. Ainsi, doivent notamment être négociées les conditions :

- de suivi d'au moins une action de formation ;
- d'acquisition des éléments de certification par la formation ou par validation des acquis de l'expérience ;
- de progression salariale ou professionnelle ;
- d'abondement du compte personnel de formation des salariés ;
- d'appréciation du parcours professionnel.

En l'absence de précision en la matière, ces dispositions s'appliquent dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

### ▪ Le contenu de la délibération des organes de la direction des SA et des SCA est complété

Les conseils d'administration et conseils de surveillance des sociétés anonymes (SA) et des sociétés en commandite par actions (SCA) doivent délibérer annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale. (C. com. art. L. 225-37-1, L. 225-82-1 et L. 226-9-1 modifiés).

## LETTRE SOCIALE

### ▪ Des référents harcèlement sexuel doivent être désignés

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le Comité Social et Economique va devoir désigner parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les entreprises employant au moins 250 salariés, elles, doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav. art. L. 1153-5-14 nouveau).

Les obligations relatives aux référents entrent en vigueur à une date ultérieurement fixée par décret et au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### Nous contacter

**Maître Stéphane FABING**

245, rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ [maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr](mailto:maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr)

### ▪ L'obligation d'affichage de l'employeur est renforcée

L'employeur doit afficher, dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. Un décret (*à paraître*) doit lister les autorités et services compétents (C. trav. art. L. 1153-5 modifié).

Cette information s'ajoute à l'actuelle obligation d'afficher, dans ces mêmes lieux, le texte de l'article 222-33 du Code pénal prévoyant les sanctions pénales applicables en cas de harcèlement sexuel.

Ces dispositions relatives à l'affichage entrent en vigueur à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

\* \* \* \*

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

**Stéphane FABING**