

BMH AVOCATS

Egalité salariale entre hommes et femmes : les mesures à prendre en 2019



Isabelle Le Coq, Associée, Avocat au Barreau de Paris

Andrea Linne, Avocat au Barreau de Paris

Noémi Schwab, Avocat au Barreau de Paris

L'égalité professionnelle Hommes/Femmes a été décrétée « grande cause nationale » du quinquennat du Président de la République.

*En vertu de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, la suppression des écarts de rémunération est une **obligation de résultat** pour les entreprises de plus de 50 salariés.*

Les actions que les entreprises devront engager pour supprimer les écarts de rémunération sont précisées par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 entré rétroactivement en vigueur le 1er janvier 2019.

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés devront :

1. établir un **index de l'égalité** par lequel elles mesureront les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes à l'aide de **4 ou 5 indicateurs**,
2. attribuer aux indicateurs **une note de 0 à 100** sur la base du barème réglementaire,

S'agissant d'une obligation de résultat, les entreprises ne peuvent se contenter de fournir leurs meilleurs efforts pour atteindre l'objectif de suppression des écarts de rémunération. Elles ont l'obligation d'atteindre ledit objectif.

3. transmettre au **CSE** et à la **DIRECCTE** l'index de l'égalité et **publier sur internet la note obtenue**,
4. si la note est inférieure à 75/100, prendre les mesures correctives qui permettront de ramener la note à 75 points ou plus.

Quand doit être réalisée la première publication de la note de l'index de l'égalité ?

La note de l'index de l'égalité doit être publiée sur internet :

- avant le 1er mars 2019 par les entreprises d'au moins 1000 salariés,
- avant le 1er septembre 2019 par les entreprises de plus de 250 salariés et moins de 1000 salariés,
- avant le 1er mars 2020 par les entreprises de 50 à 250 salariés.

Quels sont les indicateurs et les barèmes applicables ?

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, les 5 indicateurs sont :

1. l'écart de salaire entre hommes et femmes noté de 0 point (pour un écart supérieur à 20%) à 40 points (pour un écart de 0%),
2. l'écart de taux d'augmentations individuelles, hors promotion, entre les hommes et les femmes noté de 0 point (pour un résultat supérieur à 10 points de %) à 20 points (pour un résultat inférieur ou égal à 2 points de %),
3. l'écart de taux de promotions entre les hommes et les femmes noté de 0 point (pour un résultat supérieur à 10 points de %) à 15 points (pour un résultat inférieur ou égal à 2 points de %),
4. le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire dans l'année suivant leur retour de congé de maternité si des augmentations de salaire sont intervenues durant la durée de ce congé, noté de 0 point (pour un résultat inférieur à 100%) ou 15 points (pour un résultat égal à 100%),

Le Comité Social Economique (CSE) est la nouvelle instance représentative du personnel. Il remplace les délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et les trois instances (les délégués du personnel, le comité d'entreprise ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

La Direction Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) est le service déconcentré de l'Etat chargé de veiller au respect du droit du travail.

5. le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations noté de 0 point (pour 0 ou 1 salarié), 5 points (pour 2 ou 3 salariés) ou 10 points (pour 4 ou 5 salariés).

Pour les entreprises de 250 salariés et moins, l'indicateur n°3 n'est pas pris en compte et l'indicateur n°2 est valorisé de 0 à 35 points.

Comment évaluer les indicateurs ?

La méthodologie est précisée par le décret.

Quel est le délai pour mettre en place les mesures correctives ?

Si une entreprise n'atteint pas le seuil de 75 points sur 100, elle dispose d'un délai de 3 ans à compter de la publication de la note de l'index de l'égalité pour atteindre le score minimal de 75/100.

Le Directe pourra, dans certains cas, accorder un délai supplémentaire d'un an.

Des sanctions sont-elles prévues ?

Les entreprises qui n'auront pas atteint le score de 75 points dans les délais précités seront passibles d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Selon le ministère du travail, 7000 contrôles seront effectués chaque année par l'inspection du travail en matière d'égalité professionnelle.

Selon les résultats des indicateurs, l'entreprise pourra prévoir l'allocation d'une enveloppe dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire et/ou un réajustement de sa politique d'embauche et de gestion des carrières.

Les mesures correctives pourront être définies par l'accord ou le plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes/hommes obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus (article L. 2242-9 du Code du Travail).

Ce qu'il faut retenir ?

La nouvelle réglementation oblige les entreprises à obtenir des résultats concrets et rapides en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Le gouvernement mise sur la transparence de la politique salariale des entreprises (publication sur internet de la note de l'index de l'égalité) pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle.