



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

(1^{ère} partie – Egalité Femmes/Hommes et lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes)

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été publiée le 6 septembre dernier et de nombreux décrets d'application sont attendus.

Cette loi traite de plusieurs sujets pouvant vous impacter.

Vous trouverez aujourd'hui une information sur les mesures relatives à l'égalité Hommes/Femmes et sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

1) Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Un nouveau chapitre du Code du travail fixe les « *Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise* ».

Les dispositions suivantes doivent entrer en vigueur **à une date fixée par décret** et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés (et au 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés).

Dans ces conditions, il est vivement conseillé de travailler d'ores et déjà sur cette thématique afin de faire au minimum un constat de l'existant. Nous vous rappelons que ce n'est pas parce que vous estimez rémunérer de la même manière les hommes et les femmes dans l'entreprise qu'il n'existe pas d'inégalités salariales indirectes. En tout état de cause, nous restons à votre disposition pour vous accompagner en la matière et pour tout audit spécifique.

Nous vous précisons que le ministère du travail a durci le ton sur cette thématique et a clairement communiqué sur le fait que l'égalité salariale devenait une obligation de résultat. Il n'y aura donc plus de tolérance pour les écarts (directs ou indirects) constatés.

- **Obligation applicable à toutes les entreprises**

L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette thématique est donc obligatoire pour toutes les entreprises même si des obligations plus précises sont prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

En conséquence, une entreprise de moins de 50 salariés, même si elle n'aura pas à mettre en place les dispositifs prévus ci-dessous, doit prendre les mesures nécessaires pour veiller, comme toutes les entreprises à une égalité salariale entre les femmes et les hommes.

- **Obligations applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés**

Nous vous précisons que les obligations déjà existantes comme l'obligation de disposer d'un accord ou d'un plan sur l'égalité hommes/femmes perdurent et ne sont donc pas remplacées par les dispositifs mentionnés ci-dessous qui, au contraire, viennent compléter l'existant.

Les nouvelles dispositions législatives prévoient que les entreprises devront **publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer**, selon des modalités et une méthodologie qui seront définies par décret (informations qui devront également figurer dans la BDES).

*Bien entendu, nous vous informerons des modalités d'application de cette obligation lorsque les décrets auront été publiés. Nous vous précisons que selon l'échéancier publié, les décrets correspondants devraient être publiés le **14 décembre prochain**.*

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés précédemment se situeront en-deçà d'un niveau défini par décret :

- la **négociation** sur l'égalité professionnelle devra également porter 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 prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par **décision de l'employeur**, après consultation du comité social et économique, puis dépôt à la DIRECCTE ;
- l'entreprise disposera d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret,

l'employeur pourra se voir appliquer une **pénalité financière** (1% maximum de la masse salariale de l'année).

De plus, la pénalité applicable en l'absence d'accord ou de plan sur l'égalité professionnelle (donc qui existe déjà) sera également applicable :

- en l'absence de publication des informations sur les écarts de rémunération ;
- en l'absence de mesures financières de rattrapage salarial.

Elle ne serait en revanche pas cumulable avec la pénalité précitée.

Vous noterez donc que, dorénavant, plusieurs pénalités financières sont prévues.

2) Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle

Pour les entreprises qui sont concernées, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail est complétée afin que soient également abordés les points suivants :

- suivi au moins d'une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- progression salariale ou professionnelle ;
- abondement du CPF ;
- appréciation du parcours professionnel.

3) Lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

Toutes les entreprises vont avoir l'obligation d'afficher les voies de recours civiles et pénales en cas de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, le CSE devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et ce, parmi ses membres. Cette nomination sera valable pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus.

Enfin, les entreprises employant au moins 250 salariés auront l'obligation de 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. A notre sens, il pourrait par exemple s'agir du DRH de l'entreprise.

En tout état de cause, ces différentes obligations entreront en vigueur à une date fixée par décret et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2019.