

ISSN 1769 - 4000

N° 35 - SOCIAL n° 16

Sur www.fntp.fr le 9 mai 2019 – [Abonnez-vous](#)

INDEX DE L'ÉGALITÉ : PRÉCISIONS SUR LES PÉNALITÉS, LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE ET LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

L'essentiel

Depuis le **1^{er} janvier 2019**, toutes les entreprises de TP d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un index de l'égalité femmes-hommes destiné à supprimer les écarts de rémunération. Elles doivent ensuite en publier le résultat selon un calendrier fonction de leur effectif (voir publications ci-dessous). Il en résulte pour elles, de nouvelles obligations, assorties de pénalités financières mobilisables par l'inspection du travail.

Un décret du 29 avril précise les **modalités de fixation et de recouvrement de ces pénalités**.

Parallèlement, il tire les conséquences de ce nouveau dispositif quant à la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et à la pénalité applicable dans ce domaine ainsi qu'aux informations devant figurer dans la BDES.

Une nouvelle instruction de la DGT portant sur l'ensemble des mesures relatives à l'égalité professionnelle et aux pénalités applicables est attendue.

Sauf indications contraires, les dispositions détaillées ci-dessous sont applicables depuis le **1^{er} mai 2019**.

Le présent Bulletin d'Informations complète les précédentes publications de la FNTF : [Bulletin d'Informations n° 91 – SOCIAL n° 52 du 4 octobre 2018](#) (contenu de la loi « *Avenir professionnel* ») ; [Bulletin d'Informations n° 19 – SOCIAL n° 9 du 7 février 2019](#) (calcul des indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés) ; [Bulletin d'Informations n° 20 – SOCIAL n° 10 du 7 février 2019](#) (calcul des indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salariés) ; [Bulletin d'Informations n° 24 – SOCIAL n° 11 du 21 février 2019](#) (précisions apportées par la DGT).

Contact : social@fntp.fr



INDEX DE L'ÉGALITÉ : PRÉCISIONS SUR LES PÉNALITÉS APPLICABLES

Rappel : quelles sont les pénalités financières encourues par l'employeur ?

Les entreprises de TP s'exposent à une pénalité financière d'un montant maximal de 1% de la masse salariale dans les 3 cas suivants :

1. **Si elles ne publient pas, pendant une ou plusieurs années consécutives, les indicateurs** relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'une part, et aux actions mises en œuvre pour les supprimer d'autre part.
2. **Si elles ne définissent pas de mesures de correction dès lors qu'elles obtiennent une note inférieure à 75 points.**
3. **Si, au bout de 3 ou 4 ans, leur résultat est toujours inférieur au seuil de 75 points.**

IMPORTANT. Le **cumul de pénalités** est applicable dans un cas précis : une entreprise qui n'aurait pas négocié d'accord sur l'égalité professionnelle (ou, à défaut, établi de plan d'action) et qui se verrait appliquer la pénalité afférente (cf. *infra*) peut ensuite se voir appliquer une nouvelle pénalité si, au bout de 3 ou 4 ans, sa note sur les accords de rémunération est toujours inférieure à 75 points.

Les développements ci-après ne concernent que les pénalités applicables dans les cas 1. et 2. ; celle rattachée à hypothèse 3. faisant l'objet d'une procédure spécifique (entreprises de plus de 250 salariés : [Bulletin d'Informations n°19 – SOCIAL n°9 du 7 février 2019](#) ; entreprises entre 50 et 250 salariés : [Bulletin d'Informations n°20 – SOCIAL n°10 du 7 février 2019](#)).

En pratique : comment ça marche ?

Étape 1 : une mise en demeure est adressée à l'employeur

Avant d'appliquer la pénalité financière dans les cas 1. et 2. (cf. *supra*), l'agent de contrôle de l'inspection du travail met en demeure l'employeur de remédier à la situation (par tout moyen permettant de donner date certaine à sa réception). **Le délai d'exécution est fixé par l'agent de contrôle lui-même, en fonction de la nature du manquement et de la situation relevée dans l'entreprise ;** étant précisé qu'il **ne peut être inférieur à 1 mois.**

IMPORTANT. Cette disposition ne s'applique qu'aux pénalités notifiées à l'employeur par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) à la suite d'une **mise en demeure intervenue après le 1^{er} mai 2019.**

Étape 2 : dans le délai imparti, l'employeur doit communiquer à l'agent de contrôle les éléments apportant la preuve qu'il respecte bien ses obligations

Dans le délai fixé par l'agent de contrôle, l'employeur doit lui communiquer, par tout moyen permettant de donner date certaine à leur réception :

- la preuve de la publication des indicateurs pour les années considérées ;
- l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur déterminant les mesures adéquates et pertinentes de correction ainsi que, le cas échéant, la programmation annuelle ou pluriannuelle, de mesures de rattrapage salarial.

À défaut, il justifie des motifs de sa défaillance au regard de son obligation.

À sa demande, il peut être entendu.

Étape 3 : à l'issue du délai imparti, le Direccte décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité

Comment le montant de la pénalité est-il déterminé ?

Le taux est fixé par le Direccte qui doit tenir compte :

- des **motifs de défaillance dont l'employeur a justifié**, qui sont **indépendants de sa volonté** et **susceptibles de justifier le non-respect de ses obligations**, à savoir notamment :
 - la survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
 - les restructurations ou fusions en cours ;
 - l'existence d'une procédure collective en cours ;
 - le franchissement du seuil de 50 salariés au cours des 12 mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure par l'agent de contrôle de l'inspection du travail (cf. *supra*).
- des **mesures prises par l'entreprise** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de la **bonne foi de l'employeur**.

Selon quelle assiette ?

Les **revenus d'activité qui constituent la base du calcul de la pénalité sont ceux du mois entier qui suit le terme de la mise en demeure** de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

La pénalité est due pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail, selon le cas, de l'accord ou de la décision de l'employeur ou de la preuve de la publication des indicateurs.

IMPORTANT. Cette disposition ne s'applique qu'aux pénalités notifiées à l'employeur par le Direccte à la suite d'une **mise en demeure intervenue après le 1^{er} mai 2019**.

Étape 4 : le cas échéant, la pénalité est notifiée à l'employeur

Le Direccte adresse à l'employeur, par tout moyen permettant de conférer date certaine de sa réception par le destinataire, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliquée, dans un délai de **2 mois** à compter de l'expiration de la mise en demeure (cf. *supra*).

Étape 5 : l'employeur communique à l'agent de contrôle la base de calcul de la pénalité

En retour, l'employeur doit lui communiquer le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité dans le délai de **2 mois**.

À défaut, elle est calculée sur la base de 2 fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 6 754 € pour l'année 2019) par mois compris dans la période mentionnée ci-dessus.

Étape 6 : émission d'un titre de perception

Le Direccte émet un titre de perception pris en charge par le directeur départemental ou régional des finances publiques qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine.

NÉGOCIATION OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Certaines dispositions d'ordre public (insusceptibles de dérogations) encadrant cette négociation sont modifiées pour prendre en compte la création de l'index de l'égalité ([C. trav., art. R. 2242-2 à R. 2242-11](#)).

Pour plus d'informations sur les entreprises de TP assujetties à l'obligation de négocier un accord collectif ou, à défaut, d'établir un plan d'action ainsi que celles soumises à la pénalité financière en l'absence de l'un ou de l'autre, veuillez-vous reporter au [Bulletin d'Informations n° 91 – SOCIAL n° 52 du 4 octobre 2018](#).

Le contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action, prend en compte les indicateurs calculés dans l'index et, le cas échéant, les mesures de correction mises en œuvre

L'accord ou, à défaut, le plan d'action fixe les **objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre** qui sont eux-mêmes accompagnés d'**indicateurs chiffrés**.

Ces domaines d'actions sont les suivants :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- sécurité et santé au travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les entreprises de **moins de 300 salariés** doivent opter pour **au moins 3 de ces domaines** d'actions et celles de **300 salariés et plus** pour **au moins 4 d'entre eux**.

Dans tous les cas, le thème de la rémunération effective doit être retenu. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés dans ce domaine doivent désormais tenir compte des indicateurs contenus dans l'index, ainsi, le cas échéant, que des mesures de correction mises en œuvre dès lors que l'entreprise obtient un score inférieur à 75 points.

Mise en demeure de l'employeur en l'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action : le délai dont il dispose pour se mettre en conformité est désormais fixé par l'administration

Avant d'appliquer toute pénalité financière (1 % de la masse salariale maximum), l'agent de contrôle de l'inspection du travail met en demeure l'employeur de se conformer à ses obligations (par tout moyen permettant de donner date certaine à sa réception). Jusqu'à présent, ce dernier disposait alors d'un délai de 6 mois pour se mettre en conformité. Désormais, **le délai d'exécution est fixé par l'agent de contrôle lui-même, en fonction de la nature du manquement et de la situation relevée dans l'entreprise** ; étant précisé qu'il **peut être inférieur à 1 mois**.

IMPORTANT. Cette disposition ne s'applique qu'aux pénalités notifiées à l'employeur par le Direccte à la suite d'une **mise en demeure intervenue après le 1^{er} mai 2019**.

Dans le délai fixé par l'agent de contrôle, l'employeur doit lui communiquer l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié, par tout moyen permettant de conférer date certaine à leur réception.

S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de sa défaillance au regard de cette obligation.

À sa demande, il peut être entendu.

L'assiette de calcul de la pénalité est modifiée

La pénalité appliquée, le cas échéant, par le Direccte, à l'issue du délai imparti à l'employeur (cf. *supra*) était jusqu'à présent assise sur les revenus d'activité pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (cf. [CSS., art. L. 242-1](#)).

Désormais, **les revenus d'activité visés sont ceux du mois entier qui suit le terme de la mise en demeure** de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Sans changement, la pénalité reste due pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail, selon le cas, de l'accord ou, à défaut, du plan d'action.

IMPORTANT. Cette disposition ne s'applique qu'aux pénalités notifiées à l'employeur par le Direccte à la suite d'une **mise en demeure intervenue après le 1^{er} mai 2019**.

AJOUT AU CONTENU OBLIGATOIRE DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

La base de données économiques et sociales (BDES) est mise en place dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un comité social et économique (CSE).

Elle rassemble les informations que l'employeur met à disposition du CSE pour les 3 consultations récurrentes suivantes :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Désormais, elle comporte également **les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer**. Cette disposition est d'ordre public. Il n'est donc pas possible d'y déroger par accord collectif.

Pour plus d'informations en ce sens, veuillez-vous reporter au [Bulletin d'Informations n° 19 – SOCIAL n° 9 du 7 février 2019](#) (entreprises de plus de 250 salariés) et au [Bulletin d'Informations n° 20 – SOCIAL n° 10 du 7 février 2019](#) (entreprises entre 50 et 250 salariés).

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

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, JO du 30 avril 2019.