

TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

Travail et gestion des ressources humaines

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction générale du travail

Département à l'appui au système
d'inspection du travail

Bureau des outils méthodologiques
et de la légalité du cadre d'intervention
du système d'inspection du travail

Instruction n° DGT/SAT/DASIT1/2019/33 et n° 2019/03 (DGT) du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

NOR : MTRT1904874J

Résumé : la présente instruction a pour objet de présenter et expliciter les nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019. Elle apporte des précisions aux services déconcentrés et aux agents de contrôle de l'inspection du travail quant au calendrier de mise en œuvre. Elle prend des dispositions visant à s'assurer, dans un premier temps, de l'application des nouvelles dispositions pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Mots clés : travail – instruction – égalité professionnelle – égalité salariale – pénalité.

Références :

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et notamment les articles 104 et 105 relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 ;

Articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail.

Annexe : courrier à destination des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Classement thématique : travail et gestion des ressources humaines.

Le directeur général du travail à Mesdames et Messieurs les directeurs (regionaux) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les directeurs d'unité départementale ; Mesdames et Messieurs les responsables d'unité de contrôle ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République.

Des mesures législatives ont été adoptées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il s'agit de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes en créant, dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et dès 2020 pour celles d'au moins 50 salariés, une obligation de transparence sur les écarts de rémunération identifiés et de renforcer les contrôles. L'objectif est de mettre fin à tout écart de salaires injustifié en trois ans en consacrant, si nécessaire, des enveloppes de rattrapage salarial dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts de rémunération. Cette volonté se traduit dès 2019 par de nouvelles obligations mises à la charge des entreprises assorties de pénalités en cas de manquement.

Le décret n° 2019-15 du 08 janvier 2019 vient préciser ces nouvelles obligations.

L'égalité professionnelle fait partie des axes prioritaires d'action pour lesquels une mobilisation du système d'inspection du travail dans son ensemble et sur tout le territoire est requise. Pour mémoire, l'objectif général est d'avoir examiné d'ici à 2022, la situation de toutes les entreprises d'au moins 50 salariés au regard de leurs obligations :

- d'être couvertes par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de respecter l'impératif de transparence sur les écarts de rémunération et la mise en place du mécanisme de correction des écarts et de rattrapage salarial le cas échéant.

Dans un premier temps, cette instruction vise à préciser la réglementation applicable en matière d'égalité de rémunération et présente le rôle et les modalités d'action du système d'inspection du travail, notamment dans le cadre des contrôles qui devront être réalisés sur ce sujet. Elle traite donc exclusivement des nouvelles mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, introduites par les réglementations susvisées, et qui ont été insérées dans le code du travail aux articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14.

L'objectif d'entraîner l'ensemble des entreprises assujetties dans la démarche de calcul des indicateurs et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes nécessite, de la part des DIRECCTE, une action soutenue articulant, d'une part, des actions d'information et d'accompagnement des entreprises et, d'autre part, des actions de contrôle selon le calendrier précisé en partie II de cette instruction.

Dans un second temps, cette instruction sera complétée par une nouvelle instruction portant sur l'ensemble des mesures relatives à l'égalité professionnelle et aux pénalités financières. Cette seconde instruction tiendra compte des dispositions du décret en Conseil d'État à venir.

Il convient de préciser que les obligations des entreprises en matière de négociation et de couverture par un accord ou un plan d'action égalité professionnelle et la réglementation relative à la discrimination persistent et ne sont pas remises en cause par les mesures issues de la loi du 05 septembre 2018 et du décret n° 2019-15 du 08 janvier 2019.

I. – RÉGLEMENTATION APPLICABLE

L'article L. 1142-7 du code du travail prévoit que l'employeur prenne en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il en résulte de nouvelles obligations pour les entreprises, assorties de pénalités financières mobilisables par le système d'inspection du travail.

I.1. Mesurer un niveau de résultat au regard d'indicateurs

I.1.1. *Le calcul des indicateurs*

La législation impose désormais aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer un niveau de résultat au regard d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de le publier annuellement (L. 1142-8 à 10 et D. 1142-2 à -14 du code du travail).

Un guide de calcul « pas à pas » ainsi que des fichiers tableurs avec les règles de calcul seront mis à dispositions des entreprises sur le site du ministère du travail. Ces éléments pourront utilement servir aux agents du système d'inspection du travail.

a) Pour les entreprises de plus de 250 salariés, le niveau de résultat est calculé à partir de 5 indicateurs (L. 1142-8, D. 1142-2 et -3, annexe I) :

❶ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (sur 40 points). La catégorisation des postes peut se faire selon trois méthodes. L'employeur peut décider de répartir les salariés :

- par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche après consultation du comité social et économique (CSE) ;
- par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes après consultation et avis du CSE ;
- selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) suivantes : ouvriers/employés/techniciens et agents de maîtrise/ingénieurs et cadres, sans avoir à consulter ou à recueillir l'avis du CSE.

❷ L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire hors promotions entre les femmes et les hommes (sur 20 points).

③ L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (sur 15 points).

④ Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année (au sens période de référence) de leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations sont intervenues durant la durée de ce congé (sur 15 points).

⑤ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points).

En cas de constitution d'un CSE au niveau d'une unité économique et sociale (UES), les indicateurs doivent être calculés au niveau de l'UES.

La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note globale sur 100. Elle permet de déterminer le niveau de résultat de l'entreprise (autrement appelé « l'Index ») qui devra être publié chaque année.

La méthode de calcul et la détermination du niveau du résultat obtenu figurent à l'annexe I de l'article D. 1142-2.

b) Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, le niveau de résultat est calculé à partir de 4 indicateurs (L. 1142-8, D. 1142-2-1 et D. 1142-3, annexe II) :

① L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (sur 40 points). La catégorisation des postes peut se faire selon trois méthodes. L'employeur peut décider de répartir les salariés :

- par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche après consultation du comité social et économique (CSE) ;
- par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes après consultation et avis du CSE ;
- selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) suivantes : ouvriers/employés/techniciens et agents de maîtrise/ingénieurs et cadres sans avoir à consulter ou à recueillir l'avis du CSE.

② L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (sur 35 points) ;

③ Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année (au sens période de référence) de leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations sont intervenues en leur absence (sur 15 points) ;

④ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points).

En cas de constitution d'un CSE au niveau d'une unité économique et sociale (UES), les indicateurs doivent être calculés au niveau de l'UES.

La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note globale sur 100. Elle permet de déterminer le niveau de résultat de l'entreprise (autrement appelé « l'Index ») qui devra être publié chaque année.

La méthode de calcul et la détermination du niveau du résultat obtenu figurent à l'annexe II de l'article D. 1142-2-1.

c) Période de référence : les indicateurs sont calculés chaque année, au plus tard le 1^{er} mars à partir des données de l'année précédente (L. 1142-8 à 10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail).

Attention :

- la période de référence correspond à « l'année précédente ». Cette période ne correspond pas nécessairement à l'année civile, il peut s'agir d'une autre période définie par l'employeur. Par exemple, les résultats publiés le 1^{er} mars 2020 pourront porter sur la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 ; ceux publiés au 1^{er} mars 2021 porteront alors sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020 ;
- pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, l'employeur peut choisir de calculer l'indicateur ② (écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes) sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les trois ans (D. 1142-2, annexe II).

d) Éléments de rémunération : la rémunération de chaque salarié, au sens de l'article L. 3221-3, est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. Les éléments suivants ne sont toutefois pas pris en compte :

- indemnités de licenciement et de départ à la retraite ;
- primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (ex : prime de panier, prime de salissure, prime de grand déplacement, ...);

- primes d'ancienneté;
- heures supplémentaires et complémentaires;
- versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

e) Salariés à prendre en compte: les salariés suivants ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs:

- apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation;
- salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure;
- salariés expatriés;
- salariés absents durant plus de la moitié de la période de référence considérée.

L'effectif des salariés à prendre en compte est apprécié sur la période de référence. Les caractéristiques individuelles de salariés (âge, catégorie de poste) sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

f) Impossibilité de calculer certains indicateurs et conséquences (Annexes I et II, point 5.1): dans plusieurs cas il n'est pas possible de calculer certains indicateurs:

- indicateur ❶❶ (écarts de rémunération): si l'effectif total retenu est inférieur à 40 % de l'effectif total devant être pris en compte pour le calcul des indicateurs;
- indicateurs ❷ et ❸ pour les entreprises de plus de 250 salariés (taux d'augmentations individuelles et de promotions):
 - > si aucune promotion ou aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée;
 - > si l'effectif total retenu est inférieur à 40 % de l'effectif total devant être pris en compte pour le calcul des indicateurs.
- indicateurs ❷ pour les entreprises de 50 à 250 salariés (taux d'augmentations individuelles):
 - > si aucune augmentation individuelle, promotions comprises, n'est intervenue au cours de l'année;
 - > si l'entreprise compte moins de 5 femmes et 5 hommes parmi les salariés pris en compte pour calculer les indicateurs.
- indicateur ❹ pour les entreprises de plus de 250 salariés, indicateur ❸ pour les entreprises de 50 à 250 salariés (pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité):
 - > si aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée;
 - > si aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.

En pareil cas, les autres indicateurs doivent quand même être calculés, et le nombre de points obtenus ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité. Mais, dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total est inférieur à 75 points (ce qui est le cas si l'indicateur ❶❶ n'est pas calculable car il compte pour 40 points), la note finale ne peut être calculée.

Attention: la pénalité prévue à l'article L. 1142-10 ne peut être prononcée si la note globale ne peut être calculée. De même, l'entreprise ne pourra être sanctionnée, en application du deuxième alinéa de l'article L. 2242-8 (publication ou mesures de corrections) si cette note ne peut être calculée. Elle devra toutefois respecter ses obligations en matière de négociation et de couverture par un accord, ou, à défaut, par un plan d'action en matière d'égalité professionnelle.

g) Dispositions permettant de ne pas pénaliser les entreprises mettant en place une politique de rattrapage à la suite d'une situation initiale déséquilibrée (D. 1142-2, D. 1142-2-1, annexes I et II, point 5.2): l'objectif de ce dispositif vise à ne pas dégrader le niveau des résultats des entreprises ayant engagé une démarche de rattrapage salarial ou de promotion.

Lorsque l'indicateur ❶❶ est calculable et qu'il existe un écart de rémunération pénalisant l'un de deux sexes (autrement dit, lorsque la note maximale pour l'indicateur ❶❶ n'a pas été obtenue):

- pour les entreprises de plus de 250 salariés:
 - l'entreprise obtient le maximum de points pour l'indicateur ❷ si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur ❶;
 - l'entreprise obtient le maximum de points pour l'indicateur ❸ si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur ❶.

- pour les entreprises de 50 à 250 salariés : l'entreprise obtient le maximum de points pour l'indicateur ② si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur ①.

Exemple pour une entreprise de plus de 250 salariés dans laquelle l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 10 % en défaveur des femmes (indicateur ① calculé à 27 points) : si l'entreprise met en place une politique d'augmentation salariale favorable aux femmes qui conduit à ce que l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes leur soit plus favorable de 7 % (donc favorable au sexe défavorisé au regard de l'indicateur ①), alors cette entreprise obtient quand même la note maximale de 20 points à l'indicateur ② afin de ne pas pénaliser cette politique de rattrapage salariale alors que la note à cet indicateur devrait être de 5 points.

Le même raisonnement peut être tenu le cas échéant pour l'indicateur ③ relatif à l'écart des taux de promotion.

1.1.2. Publication du niveau de résultat

Les entreprises doivent publier leur niveau global de résultat sur leur site Internet au plus tard le 1^{er} mars de chaque année (L. 1142-8 et D. 1142-4). À défaut de site internet, celui-ci est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

- ⇒ En l'absence de publication de ces informations, la pénalité prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail peut être appliquée, et ce dès la première année où le défaut de publication est constatée.

Les indicateurs et le niveau de résultat obtenus doivent être mis à la disposition du CSE *via* la base de données économiques et sociales (BDES) (D. 1142-5). Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou bien selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions permettant de bien les comprendre, notamment la méthodologie utilisée pour constituer l'échantillon retenu pour comparer les rémunérations.

Si certains indicateurs ou le niveau de résultats ne peuvent être calculés, l'entreprise doit quand même transmettre au CSE les éléments qui sont calculables ainsi que les précisions expliquant les raisons pour lesquelles certains éléments n'ont pu être calculés (D. 1142-5).

- ⇒ L'absence de mise à disposition de ces informations au CSE est susceptible de constituer une entrave au fonctionnement régulier du CSE qui est punie d'une amende de 7 500 € (L. 2317-1, al. 2).

1.1.3. Transmission aux services du ministre du travail

Chaque entreprise doit également transmettre les indicateurs et le niveau de résultat obtenus aux services du ministre du travail (D. 1142-5).

Ces informations sont transmises par voie de télé-déclaration selon un modèle et une procédure définie dans un arrêté spécifique à venir. L'article 4 II 2^o du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 prévoit des mesures transitoires.

Un arrêté à venir courant janvier 2019 précisera les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat de l'entreprise. Cette transmission s'effectuera en ligne depuis le site du ministère du travail.

1.2. Mesures de correction en cas de résultat inférieur à 75 points

Si le nombre de points obtenu est inférieur à 75, l'entreprise devra mettre en place des mesures de correction adéquates et pertinentes afin d'atteindre au moins 75 au bout de trois ans, le cas échéant en allouant une enveloppe de rattrapage salarial (L. 1142-9 et D. 1142-6).

- ⇒ Si l'entreprise ne définit pas de telles mesures de correction, la pénalité prévue par l'article L. 2242-8 du Code du travail peut être appliquée.

Les mesures de correction ainsi que, le cas échéant, les mesures financières de rattrapage salarial, seront négociées avec les partenaires sociaux au sein de l'entreprise, dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À défaut d'accord, ce

montant sera fixé par l'employeur après consultation du CSE. Cette décision unilatérale devra être déposée auprès de la DIRECCTE (L. 1142-9) dans les mêmes conditions que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur (L. 1142-9).

Les entreprises auront 3 ans à compter de la publication de leur niveau de résultat pour atteindre le seuil de 75 points. Si la progression et leur résultat ne sont pas satisfaisants en 2022 ou 2023 selon les cas (*cf.* graphique infra), elles seront passibles d'une pénalité financière prononcée par le DIRECCTE pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale (L. 1142-10 et D. 1142-8 à 14).

Le mécanisme de cette nouvelle pénalité et son articulation avec la pénalité existante prévue à L. 2242-8 seront développés dans la seconde instruction.

Au-delà de ces précisions techniques indispensables pour la mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif novateur, il faut souligner que cet index est donc à la fois, transparent, fiable et permet d'identifier les anomalies à corriger. Sa mise en œuvre est donc de nature à faciliter la prise de conscience et l'action de toutes les parties prenantes dans l'entreprise.

I.3. Champ de l'obligation et calendrier et mise en œuvre

I.3.1. Champ de l'obligation

L'article L. 1142-8 dispose que l'obligation de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'applique à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Le seuil d'effectif à prendre en compte s'apprécie donc au niveau de l'entreprise et non de l'établissement.

I.3.2. Calendrier de mise en œuvre

Calendrier de mise en œuvre pour le calcul et la publication du niveau de résultat)

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, les dispositions relatives à la publication du niveau de résultat entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Plus précisément :

- les entreprises de plus de 1.000 salariés devront, au plus tard le 1^{er} mars 2019, avoir publié et transmis leur niveau de résultat (données 2018) ;
- à titre dérogatoire, les entreprises de plus de 250 à 1 000 salariés, pourront publier et transmettre leur niveau de résultat au plus tard le 1^{er} septembre 2019 (données 2018) ;
- puis elles devront publier ces résultats tous les ans au plus tard le 1^{er} mars.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020 :

- elles devront au plus tard le 1^{er} mars 2020, avoir publié et transmis leur niveau de résultat (données 2019) ;
- puis elles devront publier ces résultats tous les ans au plus tard le 1^{er} mars.



Ces seuils d'effectifs s'apprécient à la date de l'obligation de publication: ainsi, une entreprise qui, au 1^{er} mars 2019, compterait un effectif de 900 salariés devra publier son niveau de résultat au 1^{er} septembre 2019 quand bien même son effectif serait amené à dépasser 1 000 salariés avant cette date.

De même, une entreprise comptant 1050 salariés au 1^{er} mars 2019 devra publier son niveau de résultat à cette date quand bien même son effectif serait amené à descendre en-dessous du seuil de 1 000 salariés entre mars et septembre 2019.

Calendrier de mise en œuvre de la pénalité financière sur les obligations de moyen (L.2242-8, al. 2)

Les entreprises qui :

- ne seront pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou par un plan d'action ;
- et/ou n'auront pas publié leur indicateur ;
- et/ou n'auront pas défini les mesures de correction (*cf. supra* I.2 pour les modalités),

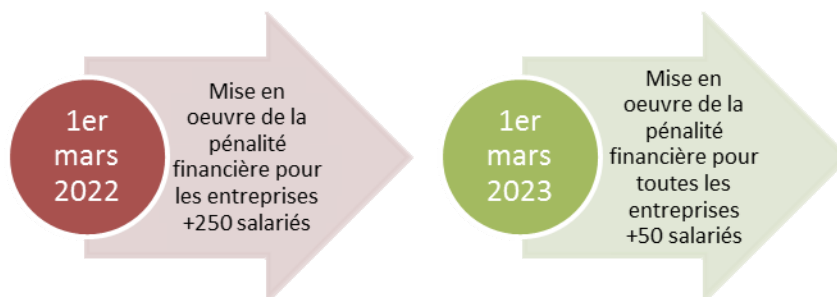
pourront se voir notifier par le DIRECCTE une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale dès que les dispositions visées seront applicables (*cf. supra*).

Les conditions de mise en œuvre de cette pénalité sont les mêmes que celles relatives à la pénalité existante en cas d'absence d'accord ou du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (L.2242-8, R.2242-3 à 8).

Le champ d'application de cette pénalité a en effet été élargi aux obligations de moyens relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Calendrier de mise en œuvre de la pénalité financière pour absence de résultat en matière de réduction des écarts (L.1142-10)

Les entreprises dont le résultat serait toujours inférieur au seuil de 75 points, au bout de 3 ans, pourront se voir notifier par le DIRECCTE une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.



1. ou avant si l'entreprise a publié son dernier niveau de résultat avant le 1^{er} mars.
Ex : si l'entreprise a publié ses derniers indicateurs le 1^{er} février 2022, et que les résultats ont été inférieurs à 75 points pendant 3 ans, alors une pénalité financière pourra être notifiée dès cette date.
2. ou après si le DIRECCTE accorde un délai supplémentaire d'un an à l'entreprise en application de l'article L. 1142-10.

À noter: conformément aux dispositions de l'article L. 1142-10, dès lors que cette pénalité est appliquée, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8 mais la réciproque n'est pas prévue. Ainsi, il est possible d'appliquer la pénalité prévue à l'article L. 2248-8 (obligation de moyen) puis celle prévue à l'article L. 1142-10 (obligation de résultat). Des précisions seront apportées dans la seconde instruction.

II. – MOBILISATION DES DIRECCTE ET ACTION SPÉCIFIQUE POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 1 000 SALARIÉS

L'exigence portée par le Gouvernement en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes nécessite une mobilisation forte des DIRECCTE notamment pour sensibiliser et accompagner les entreprises afin qu'elles entrent dans la démarche de calcul du niveau de résultats et de correction des écarts et en comprennent le sens et l'intérêt.

C'est pourquoi le plan d'action 2019 prévoit un renforcement conséquent des interventions des DIRECCTE dans le domaine de l'égalité professionnelle, et assigne au système d'inspection du travail un objectif de 7000 interventions en 2019.

Ces interventions porteront donc dans un premier temps, sur des actions d'information et d'accompagnement puis, dans un second temps, sur des actions de contrôle.

Le dispositif de pénalité instauré par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pourra être effectivement appliqué pour les entreprises manifestement récalcitrantes à l'obligation de publication du niveau de résultat. La durée de la mise en demeure préalable à l'application de la pénalité (6 mois) sera utilement mise à profit pour répondre aux questions des entreprises et les amener à respecter leurs obligations.

Ainsi, il est attendu de la part des DIRECCTE :

- des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises, des représentants du personnel au CSE et des délégués syndicaux tout particulièrement dans les entreprises de moins de 250 salariés (informations collectives, ateliers, mailings, ...); cette phase est particulièrement importante afin que les enjeux et les modalités du dispositif soient bien appropriés par les partenaires sociaux;
- des interventions dans les entreprises pour rappeler les obligations et les faire appliquer effectivement.

En 2019, l'accent sera mis :

- au 1^{er} trimestre, sur l'information et l'accompagnement des entreprises de plus de 1 000 salariés;
- au 2^e trimestre, sur l'information et l'accompagnement des entreprises de plus de 250 salariés;
- aux 3^e et 4^e trimestres, sur l'information et l'accompagnement des entreprises de plus de 50 salariés et le contrôle des entreprises de plus de 250 salariés n'ayant pas respecté leurs obligations de publication du niveau de résultat.

Sur la durée de cette action pluriannuelle, l'objectif est d'avoir pu intervenir auprès de l'ensemble des entreprises assujetties, afin de les informer, de les sensibiliser et de s'assurer qu'elles engagent réellement les démarches attendues pour parvenir aux résultats prescrits par les textes.

II.1. **Accompagnement et appui des entreprises**

Pour mémoire, un guide « pas à pas » de calcul des indicateurs et des tableaux avec les règles de calcul seront mis à disposition des entreprises sur le site Internet du Ministère.

II.1.1. *Information des entreprises*

Les 1 500 entreprises de plus de 1 000 salariés sont les premières concernées par la mise en œuvre de cette nouvelle réglementation. Elles devront donc avoir calculé et transmis leur niveau de résultat au plus tard le 1^{er} mars 2019.

Un courrier sera envoyé nationalement à toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés d'ici à fin janvier afin de les informer sur cette nouvelle réglementation qui leur est applicable (texte de ce courrier en annexe).

Il conviendra ensuite de poursuivre cette information dans des formes appropriées, au 2^e trimestre 2019, pour les entreprises de plus de 250 salariés puis, au 4^e trimestre 2019, pour les entreprises de plus de 50 salariés.

II.1.2. *Référent égalité professionnelle*

Un ou plusieurs référents devront être nommés par chaque DIRECCTE dès le début de l'année 2019. Leur mission est d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés, à leur demande, pour le calcul des indicateurs et le cas échéant pour la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction (D. 1142-7).

Leur action est donc limitée aux entreprises de 50 à 250 salariés. Les spécificités régionales seront prises en compte. Ainsi, un référent pourra être départemental dans certaines régions, ou couvrir plusieurs départements, voire toute la région.

Dans tous les cas, il pourra être rappelé aux entreprises, qu'elles peuvent utilement continuer à saisir les services renseignements des DIRECCTE mais aussi leur syndicat patronal ou les CCI/CMA pour être accompagnées dans cette démarche.

Dans chaque DIRECCTE, l'un des référents « égalité professionnelle » sera chargé d'assurer au niveau régional et sous l'autorité du DIRECCTE le suivi du déploiement de l'action et de la mise en œuvre des différentes mesures, de piloter et d'articuler les actions départementales, d'animer et de piloter pour la DIRECCTE la réalisation de l'objectif qui lui est assigné et de valoriser les actions des services et les initiatives intéressantes. Ce référent sera intégré dans un réseau national dont la DGT assurera l'animation.

Chaque DIRECCTE adressera à la DGT (dgt.sat@travail.gouv.fr) les noms et coordonnées du/des agents désignés en tant que référent au plus tard le 1^{er} février 2019 en précisant celui qui assurera le suivi du déploiement de l'action.

II.2. Intervention des services

Compte-tenu du caractère novateur des nouvelles dispositions tant dans leur économie que dans leurs modalités précises d'application, il appartient aux agents de contrôle, conformément à leurs missions générales, de fournir toutes indications utiles tant aux employeurs qu'aux représentants du personnel.

Il leur appartient, en outre, de s'assurer que les indicateurs soient effectivement calculés, mis à la disposition des membres élus du CSE et publiés.

Lorsque le niveau des indicateurs est inférieur à 75, il appartient aux services d'apporter leur expertise pour appuyer, en tant que de besoin, les employeurs dans la définition des mesures correctrices nécessaires.

La réglementation actuelle applicable en matière de discrimination et d'obligation de négociation et de couverture par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle demeure. Les agents de contrôle sont totalement fondés à rappeler ces obligations et à donner les suites appropriées à leurs constats.

II.3. Suivi et remontées des informations

Pour rappel, les entreprises devront avoir calculé, publié et transmis aux DIRECCTE leur niveau de résultat :

- au plus tard le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés ;
- au plus tard le 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 à 1 000 salariés ;
- au plus tard le 1^{er} mars 2020, les entreprises de 50 à 250 salariés.

Dans un premier temps, il est demandé aux services de suivre finement les entreprises de plus de 1 000 salariés. Un tableau (extrait de Wiki'T) listant les entreprises assujetties sera transmis par courriel à chaque DIRECCTE ; il est susceptible de comporter des anomalies (évolution de l'effectif de l'entreprise, déménagement, ...). Il conviendra de les corriger le cas échéant.

Il est attendu, pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, une remontée exhaustive et consolidée par DIRECCTE au plus tard le 4 mars 2019 dans des conditions qui vous seront très prochainement précisées par courriel. Cette remontée sera effectuée auprès du bureau du pilotage sous l'adresse : dgt.sat@travail.gouv.fr.

Un point de situation sera fait avec l'ensemble des DIRECCTE dès le 5 mars 2019.

Dans un second temps, une attention supplémentaire sera portée sur les conditions de mise en œuvre des dispositions du décret dans les autres entreprises. Ce point sera présenté dans la seconde instruction à venir.

III. – ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PAR LA DGT

Afin d'accompagner les agents du système d'inspection du travail, les DIRECCTE et les référents régionaux, les dispositions suivantes sont prévues par la DGT :

1. Mise en place d'un groupe de travail national dont l'objectif est de construire un parcours d'intervention type et doter les agents d'outils méthodologiques adaptés :

Date de livraison prévue : 1^{er} semestre 2019.

2. Rédaction et diffusion d'une seconde instruction portant sur les différentes mesures relatives à l'égalité professionnelle, leur articulation et les pénalités financières correspondantes afférentes :

Date de livraison prévue : 1^{er} trimestre 2019.

3. Réunion des référents égalité professionnelle à la DGT :

Date prévue : 1^{er} trimestre 2019.

4. Offre de service en région en appui des initiatives locales et régionales :

Date prévue : années 2019 et 2020.

Je remercie chacun d'entre vous pour son engagement et sa contribution, chacun à son niveau, à la mise en œuvre de la présente instruction.

Vous tiendrez informé le bureau DASIT1 (dgt.dasc1@travail.gouv.fr) des difficultés et questions qui pourraient se poser dans le cadre de l'application de la présente note.

Le directeur général du travail,
Y. STRUILLOU

ANNEXE



MINISTÈRE DU TRAVAIL

La Ministre

Paris, le 30 janvier 2019

Madame, Monsieur,

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes est une grande cause nationale du quinquennat.

L'objectif d'égalité concerne beaucoup d'aspects de notre vie en société, mais il est particulièrement important en matière d'égalité salariale. Quarante-six ans après la loi pour l'égalité professionnelle, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes perdurent avec 9 % de différence à travail égal et 25 % sur l'ensemble de la carrière.

Il n'est pas admissible que les femmes soient, pour le même travail, moins bien payées que les hommes. Ce n'est pas la société que l'immense majorité des Français souhaitent. Cela ne correspond ni au droit ni aux valeurs républicaines.

C'est pourquoi, pour la première fois dans l'histoire de notre pays, le Gouvernement a décidé de mettre en place une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle.

La loi et le décret ont donc prévu la mise en place d'un Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet outil va permettre de calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et vous permettra de corriger la situation lorsque cet écart est injustifié.

L'Index est :

- porteur de sens : les indicateurs doivent faire réfléchir et progresser sur le sujet de l'égalité ;
- transparent : il est rendu public et son détail est communiqué aux partenaires sociaux ;
- fiable : les indicateurs permettent d'appréhender les différents aspects de l'égalité ;
- efficient : les indicateurs facilitent l'identification des aspects à corriger.

Sa mise en œuvre doit permettre de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La loi procède en deux temps : le calcul et la publication de l'index, puis une durée de trois ans pour rendre effectives les mesures correctives afin d'atteindre l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

1^{er} temps : calculer votre index pour évaluer la situation au sein de votre entreprise

L'index est composé de 5 indicateurs (L. 1142-8, D. 1142-2 et -3) :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et à âge comparables ;
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes ;

127, RUE DE GRENELLE - 75700 PARIS

TÉLÉPHONE : 01 44 38 38 38 - TÉLÉCOPIE : 01 44 38 20 10

- le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

Attention : en cas de constitution d'un CSE au niveau d'une unité économique et sociale (UES), les indicateurs sont calculés au niveau de l'UES.

La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note sur 100. La méthode de calcul et la détermination du niveau du résultat obtenu figurent aux annexes I et II des articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1. Afin de vous aider, un guide « pas à pas » ainsi que des fichiers tableurs avec les règles de calcul seront mis à disposition des entreprises sur le site du ministère du travail.

Ce niveau de résultat devra être publié sur le site Internet de l'entreprise au plus tard le 1^{er} mars (L. 1142-8 et D. 1142-4). Les indicateurs et le niveau de résultat obtenu doivent être mis à la disposition du CSE *via* la base de données économiques et sociales (BDES) et transmis à la DIRECCTE (D. 1142-5).

En l'absence de publication de ces informations, la pénalité prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail peut être appliquée.

2^e temps : mettre en place des mesures correctives pour aboutir à l'égalité réelle

Si la note obtenue est inférieure à 75 points des mesures correctives et, le cas échéant, des mesures financières de rattrapage salarial devront être mises en place (L. 1142-9 et D. 1142-6).

Ces mesures devront permettre d'atteindre l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et donc que le niveau de résultat atteigne au moins 75 points au bout de trois ans.

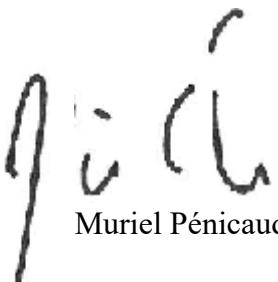
Afin qu'elles soient le plus adaptées à la situation réelle de l'entreprise, ces mesures sont négociées avec les partenaires sociaux ou, à défaut, fixées par l'employeur après consultation du CSE. Dans ce dernier cas, la décision unilatérale de l'employeur doit être déposée auprès de la DIRECCTE (L. 1142-9).

En l'absence de définition des mesures correctives si le nombre de points de l'Index est inférieur à 75, la pénalité prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail peut être appliquée.

Au regard de son effectif supérieur à 1 000 salariés, et sauf erreur de notre part, votre entreprise est concernée par cette obligation. Ainsi, je vous invite à calculer votre index, à publier la note globale et transmettre le résultat ainsi obtenu à la DIRECCTE au plus tard le 1^{er} mars 2019 *via* le formulaire adapté mis en ligne prochainement sur le site internet du Ministère du Travail (D. 1142-5, article 4 du décret susmentionné).

Nos services restent à votre disposition pour répondre à vos questions et vous apporter toutes informations utiles.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.



Muriel Pénicaud

L'inspection du travail procède à un traitement informatique de vos données personnelles dans le cadre de la gestion de votre dossier. Les destinataires de ces données sont les agents du système de l'inspection du travail. Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification des informations vous concernant, en adressant votre demande avec la copie de votre carte d'identité auprès de nos services à l'adresse mentionnée dans le présent courrier. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.