

La plume de l'alouette



JANVIER 2019

La fin de l'année 2018 a été mouvementée.

Au titre de ces mouvements, nous tenons à saluer les décisions des Conseils des Prud'hommes de TROYES du 18 décembre 2018 et d'AMIENS du 19 décembre 2018 qui ont condamné le barème MACRON sur l'indemnisation au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse en retenant l'argument de sa contrariété avec les textes internationaux que sont la Charte Sociale Européenne (pendant de la CEDH) et la Convention OIT n° 158.

Les Juges du fond en matière sociale ont depuis de longue date, fait preuve de créativité, de résistance, résistance confinant parfois, pour certains, à de l'impertinence !

La contrepartie financière de la clause de non-concurrence, l'obligation de reclassement en cas de licenciement économique, l'obligation d'adaptation à l'emploi, l'interdiction de projets portant atteinte de façon disproportionnée à la santé/sécurité des travailleurs... les exemples abondent. Nous ne devons pas l'oublier, les juges du fond, de proximité (Conseils de Prud'hommes, Cours d'appel, tribunaux d'instance, TASS...) ont réellement fait œuvre afin de rééquilibrer les droits et prérogatives des salariés et des employeurs.

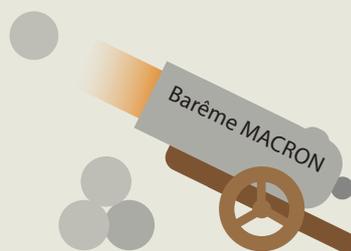
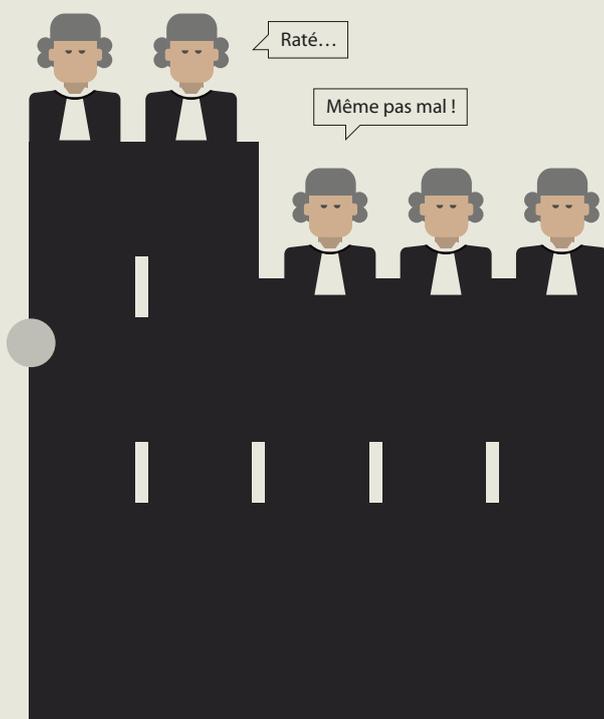
Cela déplaît-il ? Sous couvert « d'adaptation, simplification, amélioration, efficacité », le nouveau projet de loi sur la justice 2018-2022 nous le laisse augurer...

C'est afin que la Solidarité, le Respect, les droits des hommes et des femmes, la Justice pour toutes et tous, comme principes fondateurs restent des réalités que les Avocats et l'ensemble des professions judiciaires sont vent debout contre ce nouveau projet de loi sur la Justice !

La sauvegarde d'une justice de proximité indispensable à la vitalité des territoires, à la prise en compte des réalités sociales collectives et individuelles et indissociable de la résistance au quotidien nous anime chaque jour, croyez-le bien.

**Nous vous souhaitons à tous une année 2019 combative.
Atlantes aura sa part !**

Evelyn BLEDNIAK, AVOCAT Associée



P. 2/3 ANALYSE

P. 4 DOSSIER

P. 5 ECOLOGIE

P. 6/7 DANS L'ACTU



www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RENDEZ-VOUS sur notre site et notre Appli mobile



ANALYSE ATLANTES



Les nouveaux enjeux du PAP avec les élections CSE

Depuis le 1^{er} janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2019, les anciennes instances (CE, DP et CHSCT) vont disparaître progressivement pour être remplacées par les Comités économiques et sociaux. Le protocole d'accord préélectoral est l'accord encadrant les modalités d'organisation des élections professionnelles.

Le PAP a connu des évolutions récentes importantes qui doivent amener ses négociateurs à faire preuve d'une grande vigilance.

Deux nouveautés, bien qu'antérieures à l'ordonnance créant le CSE, vont dans la plupart des entreprises s'appliquer pour la première fois avec la mise en place du CSE :

- la représentation équilibrée femmes/hommes issue de la Loi Rebsamen du 17 août 2015 applicable depuis le 1^{er} janvier 2017,
- et la mise en œuvre du vote électronique sur décision unilatérale de l'employeur ouverte par la loi Travail du 8 août 2016.

Deux autres évolutions concernent directement le CSE, soit la possibilité de déroger à la limitation des trois mandats successifs par une clause du protocole d'accord et l'obligation de prévoir dans cet accord le nombre d'élus au CSE et leur nombre d'heures de délégation.

L'information des effectifs par sexe et par collège pour une représentation équilibrée femmes/hommes sur les listes

En application de l'article L. 2314-30 du Code du travail, les listes de candidats aux élections CSE, titulaires et suppléants, doivent, dans chacun des collèges constitués, être composées :

- d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ;
- et alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des 2 sexes.

Ainsi le PAP doit **mentionner la proportion de femmes et d'hommes pour chaque collège** (art. L. 2314-13 Code du travail). Nous conseillons, néanmoins, de se renseigner sur les effectifs par sexe et par collège, bien en amont de l'ouverture des négociations du PAP, pour pouvoir préparer les listes dans les meilleures conditions.



⚠ Attention

Le Code du travail fait référence au nombre d'inscrits sur les listes électorales. Il s'agit donc de comptabiliser les électeurs, excluant les salariés de moins de 3 mois, ainsi que les salariés mis à disposition et les travailleurs temporaires qui, à certaines conditions, peuvent être comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise (*art. L. 1111-2 Code du travail*).

Enfin, précisons que la Cour de cassation a récemment confirmé que ces règles relatives à la représentation équilibrée des sexes étaient d'ordre public absolu. Il n'est pas possible d'échapper à ces nouvelles contraintes même par voie d'accord, le PAP ne pouvant y déroger (*Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60133*).

L'assouplissement du recours au vote électronique et le risque d'abstention : vers une démocratie sociale virtuelle ?

Auparavant, le vote électronique était conditionné à la conclusion d'un accord collectif de droit commun. Cela garantissait que l'employeur ne pouvait l'instaurer sans l'aval du ou des syndicats majoritaires. Dorénavant et en application de la loi Travail du 8 août 2016, en l'absence d'un tel accord, **un employeur peut décider seul d'organiser le scrutin pour voie électronique** (*art. L. 2314-26 et R. 2314-5 Code du travail*).

Le protocole d'accord préélectoral doit faire mentionner, le cas échéant, la conclusion de l'accord d'entreprise autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Il doit également comporter en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (*art. R. 2314-13 Code du travail*).

🔊 Point de vue Atlantes

Il convient d'être extrêmement vigilant car l'introduction du vote électronique peut être un risque pour le niveau de mobilisation des salariés. Dans certaines entreprises, notamment industrielles, où les salariés n'ont pas nécessairement l'habitude d'utiliser les outils informatiques, le vote électronique peut conduire à ce que le quorum ne soit pas atteint au premier tour. Il peut donc être opportun, lors de la négociation du PAP, d'envisager une clause visant à accompagner ces salariés : notice d'information ou réunion d'information, mise à disposition de temps et de moyens, garanties de confidentialité, etc.

De nouvelles possibilités pour déterminer le nombre de sièges et le nombre d'heures de délégation CSE

L'une des grandes nouveautés du CSE est que le nombre d'élus à l'instance comme leur nombre d'heures de délégation **ne sont plus fixés par les textes qu'à défaut d'accord**. Les négociateurs sont libres de fixer le nombre d'élus et leurs heures de délégation dans le protocole préélectoral.

⚠ Attention

Seul le PAP peut modifier le nombre d'élus et d'heures. Si cela a déjà été négocié dans un accord de droit commun sur le CSE, il faudra le préciser dans le protocole, sous peine de se voir appliquer les dispositions supplétives.

Ainsi, le protocole peut **modifier** le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (cf. tableau de l'article R. 2314-1 du Code du travail). Dans ce cas, le nombre d'heures de chaque titulaire ne peut être inférieur à **10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés** et à **16 heures dans les autres entreprises** (*art. L. 2315-7 Code du travail*).

Peut-on envisager de négocier moins d'élus ?

Si avec le CSE le nombre d'élus est réduit de façon drastique, il ne convient pas à notre sens de placer systématiquement en tête des objectifs de négociation le nombre d'élus présents en CSE. En effet, si l'on constate que les rôles se répartissent entre un petit nombre d'élus faute de candidature ou d'investissement, n'est-il pas opportun de réduire le nombre d'élus pour leur donner des moyens supplémentaires en heures de délégation ?

En outre, plusieurs éléments peuvent être négociés : prérogatives et moyens des suppléants, CSSCT, représentants de proximité, etc. Il convient donc de réfléchir pour prioriser les enjeux de négociation.

Les contours de la limitation à 3 mandats CSE successifs et les modalités de sa dérogation

La loi limite désormais **le nombre de mandats à trois successifs**. Cette limitation ne concerne pas les mandats antérieurs à la mise en place du CSE et s'applique au CSE central et aux comités d'établissement. Elle ne concerne ni les représentants de proximité, ni les délégués syndicaux.

Le Code du travail a toutefois prévu des exceptions en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, il n'existe **pas de limitation**. Surtout, dans celles dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, le protocole d'accord préélectoral peut prévoir une dérogation à cette limitation sans que la loi ne donne pas de plafond.

En revanche, il a été précisé par décret qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, les dispositions du PAP relatives à la dérogation à la limitation sont à durée indéterminée. **En conséquence, les protocoles concluent en 2018 autorisant à dépasser les trois mandats successifs ne vaudront que pour le premier mandat** qui ne sera pas comptabilisé dans la limitation. Il sera donc nécessaire pour les CSE mis en place en 2018, de mentionner cet élément dans le prochain PAP.

⚠ Attention

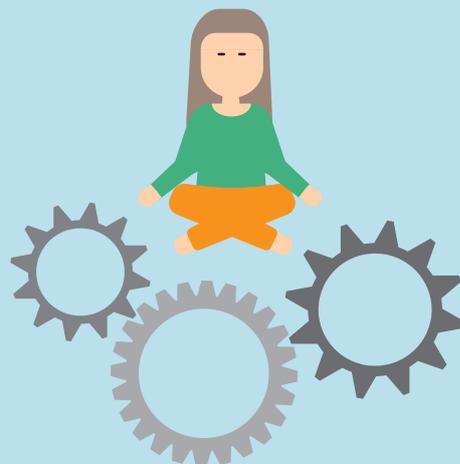
La loi ne fait référence qu'aux trois mandats successifs sans prise en compte de leur durée. Ainsi, une réduction de la durée des mandats conduira à avancer les échéances en terme de besoin de renouvellement de l'instance. A ce titre, il faut souligner que c'est un accord de droit commun, et non le PAP, qui permet de fixer la durée des mandats à 2 ou 3 ans au lieu de 4 ans.

On le constate, la négociation du protocole d'accord préélectoral est devenue plus complexe. Elle suppose d'avoir à l'esprit un certain nombre de sujets sensibles qui peuvent donner lieu à arbitrages.

Julien Peltais, Juriste
Atlantes Nantes/Ouest



Comment négocier sur la qualité de vie au travail ?



Aujourd'hui, les relations de travail font face à des évolutions sociétales comme :

- les transformations du travail (digitalisation, intensification, travail flexible et collaboratif, rationalisation...) qui s'accompagnent de contraintes de rythme plus fortes, d'exigences de disponibilité et d'évolution des modes de travail ;
- une frontière plus perméable entre les sphères professionnelle et privée ;
- l'allongement de la durée de vie professionnelle associée à une évolution du rapport au travail.

Le dialogue social sur la qualité de vie au travail (QVT) est l'occasion de réfléchir de manière globale et transversale à la meilleure façon de s'adapter à ces évolutions. Mais, qu'est-ce que la « qualité de vie au travail » ? Selon l'ANI du 19 juin 2013 « *Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et la capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci détermine la perception de la qualité de vie au travail* » :

- les « conditions » renvoient à l'environnement de travail (physique, organisationnel), aux conditions d'emploi (formation, carrière, égalité...) et au lien avec la vie extraprofessionnelle (temps de transport, problèmes de santé...);
- la « capacité à s'exprimer et à agir » peut regrouper le côté participatif (groupe de travail, débats sur le travail...), le partenariat social (concertation, dialogue social, soutien managérial, reconnaissance, clarté des objectifs...), le soutien des collectifs (travail en équipe, échange sur les pratiques...);
- quant au fait de pouvoir « agir sur le contenu du travail », cela suppose de bénéficier d'une autonomie au travail, de donner du sens à son travail, de le rendre apprenant et complet.

La QVT rassemble donc une masse de sujets divers et variés qui, pourtant, doivent être négociés en une seule fois.

La loi Rebsamen a modifié le nombre, la périodicité et le contenu des négociations obligatoires en créant 3 blocs distincts dont l'un porte sur la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (art. L.2242-17 et suivants). Il s'agit bien là d'une obligation annuelle de négocier sur 7 thématiques dont notamment l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, l'exercice

du droit d'expression directe et collective des salariés, les modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion.

Afin d'engager une démarche QVT efficiente, l'ANACT préconise de procéder en plusieurs étapes :

- **poser le diagnostic** (rapports CHSCT/CSE, bilan social, DUERP, enquête auprès des salariés, analyse du fonctionnement de l'entreprise),
- **expérimenter** (formation des managers, création d'espaces de discussion),
- **et, enfin, pérenniser** (modalités de suivi, déploiement).

Une des principales difficultés concernant la QVT est qu'il s'agit d'une thématique empirique qui impose du temps : le temps du diagnostic (environ 3 mois), de l'expérimentation (3 à 6 mois environ) et de la conclusion d'un accord intégré (un an après le début de la démarche). **Faudrait-il revoir alors la périodicité de cette négociation ?** Les partenaires sociaux peuvent en faire le choix.

Ils peuvent également choisir, et c'est d'ailleurs recommandé, de créer un comité QVT qui aura pour mission de définir et piloter les différentes étapes de la démarche. Il devrait être composé de représentants de la direction, de délégués syndicaux, de membres du CHSCT et DP ou du CSE.

Enfin, il est essentiel de prévoir dans l'accord QVT des modalités de suivi efficaces notamment par le biais d'indicateurs (exemples : taux de réalisation des entretiens vie privée / vie professionnelle, nombre d'entretiens réalisés pour accompagner le retour après des absences longue durée, taux de managers formés aux thématiques QVT...) qui permettront de garantir une application effective des mesures négociées.

En plus de la qualité de vie au travail, la négociation doit porter sur l'égalité professionnelle. C'est un vaste sujet dont les règles sont en train d'évoluer ; aussi, nous l'aborderons plus en détail dans un prochain numéro de La Plume.

Amélie KLAHR, Juriste
Atlantes Paris/Ile-de-France

Les étapes conseillées pour négocier sur la QVT

Négocier un accord de méthode (comité QVT, calendrier prévisionnel...)

Etablir un diagnostic (rapports CHSCT/CSE, DUERP, bilan social...)

Expérimenter les mesures au sein des services (groupes de travail)

Négocier un accord QVT consolidant les résultats de l'expérimentation



Le droit d'alerte environnement

Après la 24^{ème} COP des 3 et 14 décembre derniers, il n'est plus à se demander si chacun d'entre nous a un rôle à jouer dans la lutte contre le changement climatique et la préservation de l'environnement. Il revient à chacun de « faire sa part ». C'est d'ailleurs un devoir constitutionnel depuis l'intégration de la Charte de l'environnement au bloc de constitutionnalité en 2005 :

- Article 2. Toute personne a le devoir de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement.
- Article 3. Toute personne doit dans les conditions définies par la loi, prévenir les atteintes qu'elle est susceptible de porter à l'environnement ou, à défaut, en limiter les conséquences.

Aujourd'hui, la question est de savoir comment et par quels moyens nous pouvons agir, que ce soit individuellement ou collectivement. Dans la sphère du travail, qui nous concerne plus particulièrement, quel peut être le rôle du salarié et des représentants de salariés ? Quels sont les moyens et outils qui nous permettent d'agir en la matière ?

Pour répondre à ces questions, nous avons choisi de laisser une place dans chacun des numéros de la plume de 2019 à ces questions dans notre nouvelle rubrique consacrée à l'écologie en entreprise.

Les origines et l'objet de l'alerte santé publique et environnement

- Les prémices de cette alerte se trouvent dans la loi du 3 août 2009 relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement. « *Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs seront saisies (...) sur la possibilité (...) d'étendre la procédure d'alerte professionnelle interne à l'entreprise aux risques d'atteinte à l'environnement et à la santé publique (...)* ».
- La négociation n'ayant pas abouti à l'époque, ce n'est que plusieurs scandales sanitaires et environnementaux plus tard (Médiateur, prothèses PIP, etc.), ravivant d'ailleurs les souvenirs des affaires sur l'amiante, l'accident d'AZF etc., que la loi du 16 avril 2013 créait un droit d'alerte en matière de santé publique et environnement, accompagné d'une protection des lanceurs d'alerte salariés.

Remarque : ce rôle environnemental des salariés et représentants de salariés avait déjà été consacré, dans les établissements à risques, par la loi du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels. Elle avait été adoptée suite à l'accident d'AZF qui avait notamment entraîné la mort de 21 travailleurs du site et pollué le fleuve de la Garonne.

L'alerte a donc été conçue pour permettre aux salariés et aux représentants de salariés qui constatent un risque grave d'atteinte à l'environnement ou à la santé publique de signaler le danger, afin d'éviter le dommage. Le risque peut d'ailleurs être mixte, car il peut concerner, tant les salariés que l'environnement extérieur.

Exemple

- Un salarié manipulant un produit chimique volatil est exposé à un risque par inhalation.
- Une installation utilisant ce produit chimique est exposée à un risque d'incendie.

Les conditions d'exercice du droit d'alerte santé publique et environnement

Ce droit d'alerte peut être mis en œuvre :

> par tout salarié de l'entreprise

Tout salarié, qui estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre dans son établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, alerte immédiatement son employeur.

La notion de risque se définit comme un « *danger éventuel plus ou moins prévisible* » (v. AN, Rapport n° 650).

L'alerte doit être consignée sur un registre spécial, dont les pages sont numérotées, et doit être datée et signée.

Plusieurs informations doivent être renseignées :

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement présentant un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
- le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;
- toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte.

L'employeur doit tenir ce registre à la disposition des représentants du personnel au CSE ou au CHSCT.

> par un représentant du personnel au CSE ou un membre du CHSCT

Que l'alerte soit déclenchée par le salarié ou le représentant du personnel au CSE ou CHSCT, l'employeur doit les informer de la suite qu'il réserve à celle-ci. La réponse de l'employeur est obligatoire.

Toutefois, en cas d'alerte transmise par un membre du CHSCT, l'employeur doit au préalable examiner la situation conjointement avec lui.

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte ou en l'absence de suite donnée par ce dernier dans un délai d'un mois, le salarié ou le représentant du personnel au CSE ou au CHSCT peut saisir le préfet.

Le préfet pourra à son tour saisir les services compétents (agence régionale de santé, direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement) en vue d'une expertise, voire de faire remonter directement l'information aux ministres compétents en vue d'une saisine des agences.

Et si le préfet ne réagit pas, la Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement pourra être saisie par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national.

Qu'est-ce que la Commission nationale de la déontologie et des alertes ?

Instaurée par la loi du 16 avril 2013, elle a pour mission de veiller aux règles déontologiques s'appliquant à l'expertise scientifique et technique et aux procédures d'enregistrement des alertes en matière de santé publique et d'environnement. Plus concrètement, elle définit les critères qui fondent la recevabilité d'une alerte et transmet les alertes dont elle est saisie aux ministres compétents.

Amélie KLAHR, Juriste - Atlantes Paris/Ile-de-France
Alison VILLIERS, Juriste - Atlantes Nantes/Ouest



DANS L'ACTU



Index de l'égalité femmes-hommes : un outil efficace pour combattre l'inégalité salariale ?

« *L'égalité entre les femmes et les hommes* » a été érigée par le gouvernement au rang de grande cause du quinquennat. Au regard des écarts encore importants de rémunération entre les femmes et les hommes, le gouvernement se devait d'envisager un dispositif concret pour permettre l'atteinte d'un tel objectif.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite « loi Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 instaure désormais une obligation de résultat et non plus de moyens, assortie d'un nouveau dispositif contraignant pour les entreprises.

Alors qu'était déjà posé le principe d'égalité de rémunération, la loi Avenir Professionnel ajoute que l'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie chaque année **des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.**

Un décret, dont la publication était envisagée courant du mois de décembre, doit préciser lesdites modalités et méthodologies. Un projet de décret transmis aux partenaires sociaux à l'heure où nous terminons l'écriture de ce numéro fixe la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, aux actions mises en œuvre pour les supprimer ainsi que leurs modalités de publication. Un article lui sera dédié sur notre site internet dans la rubrique Actualité.

Comment fonctionne l'index de l'égalité femmes-hommes ?

Les entreprises devraient évaluer leurs pratiques en matière d'égalité salariale femmes-hommes sur la base d'indicateurs permettant de générer des points. Ainsi, les résultats de cette évaluation donneraient lieu à **une note sur 100.**

La méthode diffère selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'index est basé sur l'évaluation de 5 indicateurs :

1 La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables **40 POINTS**

Pour avoir la totalité des points, l'entreprise doit atteindre 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables.

L'indicateur comparerait les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature ; seules seraient exclues les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires, etc.) et les primes de départ et de précarité.

Qu'est-ce qu'un poste comparable ? Après avis du CSE, l'entreprise peut utiliser la classification de branche ou une classification agréée par le ministère pour définir les postes comparables. À défaut, ce sont les 4 catégories socioprofessionnelles qui sont utilisées : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Les tranches d'âge retenues sont :

- les moins de 30 ans,
- les 30 à 40 ans,
- les 40 à 50 ans,
- les plus de 50 ans.

2 La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes **20 POINTS**

L'objectif est d'inciter les responsables hiérarchiques à récompenser celles et ceux qui le méritent et non pas uniquement ceux qui le demandent, souvent des hommes.

Le maximum de points serait accordé à l'entreprise ayant augmenté autant de femmes que d'hommes (à 2 % près ou à 2 personnes près).

3 La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes **15 POINTS**

L'objectif est de contrer le phénomène du « plafond de verre » en levant les freins à l'ascension professionnelle des femmes.

Pour obtenir l'intégralité des points, l'entreprise devrait avoir promu autant de femmes que d'hommes (à 2 % près ou à 2 personnes près).

4 L'augmentation systématique de toutes les femmes à leur retour de congé maternité dès lors que des augmentations ont été données en leur absence **15 POINTS**

La ministre du travail rappelle que le rattrapage salarial des femmes à leur retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006, relevant que la maternité est le facteur le plus impactant et le plus injuste car inhérent à la condition féminine et humaine.

5 Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations **10 POINTS**

Partant du constat que plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes, la ministre du travail annonce que l'objectif est d'assurer une représentation équilibrée des deux sexes à tous les échelons hiérarchiques, notamment aux postes de direction.

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, il est prévu un index spécifique basé sur 4 indicateurs :

- L'écart de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables. **40 POINTS**
- Les augmentations de salaire des femmes par rapport aux hommes, qu'elles soient liées à des promotions ou des augmentations individuelles. **35 POINTS**
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité. **15 POINTS**
- Le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations. **10 POINTS**

Dès 2019, les petites entreprises seront accompagnées par les DIRECCTE et des référents régionaux.

Obligation de publication annuelle de la note obtenue

Tous les ans, chaque entreprise devra publier sur son site internet la note.

Si la note obtenue n'atteint pas un certain niveau, l'employeur devrait alors adopter des mesures correctives sous peine d'une sanction financière.

Ainsi, **les entreprises de plus de 1 000 salariés** seraient tenues de publier leur note, calculée au titre de l'année 2018, **le 1^{er} mars 2019 au plus tard**.

Pour **les entreprises entre 250 et 1 000 salariés**, il serait proposé une période d'accompagnement pédagogique par un réseau de délégués à l'égalité **jusqu'au 1^{er} septembre 2019**, date limite de publication de la note au titre de 2018.

Les petites et moyennes entreprises, **dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés**, bénéficieraient d'un délai d'un an supplémentaire et ne seraient assujetties à cette obligation de publication qu'à compter des données de l'année 2019, **à publier au plus tard le 1^{er} mars 2020**.

Mise en œuvre de mesures correctives en cas de note insuffisante...

Dans l'hypothèse d'un score inférieur à **75 points sur 100** (tel qu'énoncé lors du communiqué de presse du 22 novembre 2018 et indiqué aux termes du projet de décret), les entreprises devraient mettre en place des mesures correctives pour :

- diminuer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- appliquer la loi relative à la rémunération des femmes à leur retour de congé maternité
- donner des augmentations individuelles,
- assurer des promotions de manière équitable,
- mettre en place un vivier permettant d'assurer une juste représentation des 2 sexes à la tête de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs (qui restent à être confirmés voire à être précisés aux termes du décret à paraître) se situent en-deçà d'un niveau, la négociation sur l'égalité professionnelle porte également :

- **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 sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE. La décision est déposée auprès de l'autorité administrative qui pourra

présenter des observations sur les mesures prévues (sans que ne soit précisée la portée de ces observations).

... sous peine de se voir sanctionner financièrement

Les employeurs n'ayant pas obtenu la note de 75 points bénéficieraient d'un **délai de 3 ans pour se mettre en conformité**.

Ainsi, les entreprises de plus de 250 salariés auraient jusqu'au 1^{er} mars 2022 pour remplir cet objectif, celles de 50 à 250 salariés jusqu'au 1^{er} mars 2023.

À défaut, elles seraient passibles d'une pénalité financière pouvant atteindre jusqu'à 1 % de la masse salariale (qui sera affectée au fonds de solidarité vieillesse). Son montant, fixé par la Direccte, serait proportionnel aux efforts fournis par les entreprises pendant la période de référence de 3 ans.

La Direccte pourrait accorder, dans certains cas, un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité (notamment pour les petites entreprises).

Rôle des représentants du personnel

La BDES doit contenir désormais des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération.

Les résultats détaillés de l'index de l'égalité seront mis à la disposition des représentants du personnel, étant rappelé que les membres du CSE peuvent recourir à **un expert intégralement financé par l'entreprise** :

- lors de la consultation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dans le cadre de l'expertise relative à la politique sociale) ;
- lorsque l'employeur n'a pas publié dans la BDES les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

En conclusion, l'instauration d'un dispositif contraignant pour l'entreprise ne peut être que salué.

Les organisations syndicales CFTD, CGT, FO, CF-CGC et CFTC ont d'ores et déjà regretté le caractère progressif du barème et le fait que les 5 critères se compensent ce qui permettrait ainsi à l'entreprise de ne pas être sanctionnée tout en présentant un écart de rémunération de 15 % !

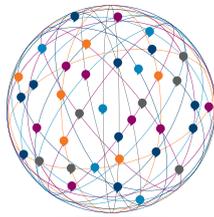
Il reste à attendre l'avis de la CNCC et le décret en sa version finale.

Restent également à vérifier, dans les faits, la réalité des sanctions envisagées ou encore des moyens dont disposera l'inspection du travail chargée des contrôles et interventions sur l'égalité professionnelle.

Enfin, le sujet de l'inégalité professionnelle entre femmes et hommes ne saurait être limité à la seule question d'écart de rémunération lorsque l'on constate que les femmes sont sur-représentées dans les emplois les moins rémunérés ou occupent en grande majorité les emplois à temps partiel...

A quand des mesures plus générales pour tendre vers une égalité des sexes à tous points de vue ?

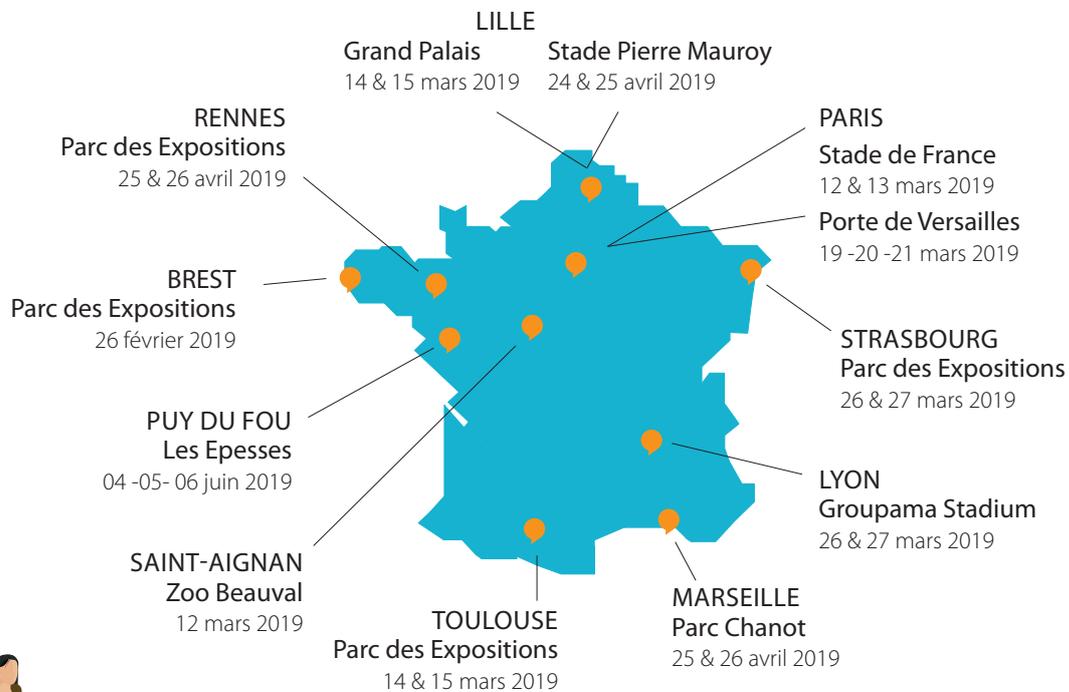
*Laurence CHAZE, Avocat
Atlantes Marseille/Sud*



ATLANTES
AVOCATS



VENEZ NOUS RENCONTRER LORS DES SALONS DES CE & CSE



PARTICIPEZ À NOS CONFÉRENCES SPÉCIALES CSE & Défense des salariés

Pour plus d'informations,
contacter Leslie Gossart
01 56 53 65 11
ou
leslie.gossart
@atlantes.fr

En partenariat avec



Retrouvez également tous les détails sur www.atlantes.fr

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).