



Plan « égalité femmes-hommes » : vers une obligation de rattrapage salarial en faveur des femmes

Fiche pratique publié le 05/06/2018, vu 1941 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Après plusieurs semaines de concertation avec les partenaires sociaux, la ministre du travail a présenté un plan d'action global visant à atteindre une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Le 7 mars 2018, la ministre du travail, Muriel Pénicaud, et la secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa, annonçaient 15 mesures pour rétablir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail sur lesquelles devaient se prononcer les partenaires sociaux.

Deux mois plus tard, elles ont présenté un plan d'action global pour une égalité professionnelle réelle entre les sexes. Celui-ci reprend quasiment à l'identique les 15 mesures déjà annoncées. Des précisions sont toutefois apportées sur l'un des points les plus emblématiques de ce plan : le passage d'une obligation de moyen à une obligation de résultat pour rétablir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il était envisagé, initialement, que le calcul des écarts de salaire entre les femmes et les hommes s'effectue au moyen d'un logiciel libre intégré dans les modules de gestion de la paie des entreprises. Sans être totalement abandonnée, cette solution complexe à mettre en œuvre serait écartée pour l'instant.

A la place, sera définie, en juin 2018, une méthodologie commune d'élaboration de critères objectifs de calcul des écarts salariaux. Cette mission visant à définir les modalités de mise en place de cette méthodologie a été confiée à la directrice des ressources humaines de Schneider Electric, Sylvie Leyre. Une phase de test sera ensuite menée en septembre 2018.

Enfin, le déploiement de ce nouveau mode de calcul devrait en principe intervenir à partir du 1er janvier 2019 dans les entreprises de plus de 250 salariés et à compter du 1er janvier 2020 dans celles employant de 50 à 250 salariés.

Le plan d'action prévoit, en cas d'écarts de salaire constatés dans l'entreprise, d'obliger l'employeur à consacrer une enveloppe de rattrapage salarial en faveur des femmes. Cette enveloppe serait discutée dans le cadre de la négociation collective relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail prévue à l'article L 2242-1 du Code du travail. En tout état de cause, l'entreprise devrait se mettre en conformité dans les 3 ans.

A noter : d'après la ministre du travail, les entreprises connaissant des difficultés pour se mettre en conformité pourraient se voir accorder un délai supplémentaire d'une année.

En cas de non-conformité persistante en 2022, les agents de l'inspection du travail auraient alors la tâche de sanctionner les entreprises sur la base d'une obligation de résultat et non plus de moyen. En pratique, cela signifierait que le moindre écart salarial injustifié donnerait lieu à une pénalité financière dont le montant maximal serait, comme aujourd'hui, de 1% de la masse salariale mais pourrait être réduit pour les entreprises dotées d'un accord ou d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Actualité min. travail 11-5-2018

[Fixation du salaire : règles à suivre](#)

[Faites valoir vos droits !](#)

Conseil de prud'hommes

[Le guide pour saisir les prud'hommes
sans passer par un avocat](#)

Image not found or type unknown

Articles sur le même sujet :

- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#) **NOUVEAU**
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Donner sa démission](#)
- [Modifier un contrat de travail](#)
- [Renouveler ou prolonger une période d'essai](#)
- [Rompre une période d'essai](#)

- [Mentions obligatoires d'une fiche de paie](#)
- [Exemple de fiche de paie](#)
- [Contestation d'une fiche de paie : procédure](#)
- [Peut-on fixer une rémunération différente pour des salariés effectuant le même travail ?](#)
- [Temps de travail effectif : définition](#)
- [Rémunération des heures supplémentaires](#)
- [Heures supplémentaires et repos compensateur](#)
- [Les différentes primes salariales](#)
- [Suppression d'une prime : conditions](#)
- [Charges sociales liées à l'embauche](#)
- [Heures supplémentaires exonérées : quand ?](#)
- [Comment s'acquitter des charges sociales ?](#)
- [Quelles sont les charges sociales prélevées sur les salariés d'une entreprise ?](#)