

**Chemin :****LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1)**

## ▶ Titre III : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

- ▶ Chapitre IV : Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

**Article 104**ELI: [https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/MTRX1808061L/jo/article\\_104](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/MTRX1808061L/jo/article_104)Alias: [https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/2018-771/jo/article\\_104](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/2018-771/jo/article_104)

I.-Après le chapitre II du titre IV du livre Ier de la première partie du code du travail, il est inséré un chapitre II bis ainsi rédigé :

« Chapitre II bis

« Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

« Art. L. 1142-7.-L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

« Art. L. 1142-8.-Dans les entreprises d'au moins cinquante 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, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

« Art. L. 1142-9.-Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 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 comité social et économique. La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3. L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

« Art. L. 1142-10.-Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent alinéa, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret. En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire d'un an peut lui être accordé pour se mettre en conformité.

« Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale. »

II.-Le 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée : « Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

III.-L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La pénalité prévue au premier alinéa du présent article peut également être appliquée, dans des conditions déterminées par décret, en l'absence de publication des informations prévues à l'article L. 1142-8 ou en l'absence de mesures définies dans les conditions prévues à l'article L. 1142-9. » ;

2° Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

a) A la première phrase, les mots : « n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa » sont remplacés par les mots : « ne respecte pas l'une des obligations mentionnées aux premier et deuxième alinéas »

- » ;
- b) A la seconde phrase, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « et salariale » et les mots : « au même premier alinéa » sont remplacés par les mots : « aux mêmes premier et deuxième alinéas ».
- IV.-Les deux dernières phrases du premier alinéa de l'article L. 2242-3 du code du travail sont supprimées.
- V.-Au 2° de l'article L. 23-113-1 du code du travail, après le mot : « professionnelle, », sont insérés les mots : « de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ».
- VI.-Le dernier alinéa de l'article L. 3221-6 du code du travail est supprimé.
- VII.-Le chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifié :
- 1° Les articles L. 225-37-1, L. 225-82-1 et L. 226-9-1 sont ainsi modifiés :
- a) La première phrase est complétée par les mots : « sur la base des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2312-18 du code du travail et à l'article L. 1142-8 du même code, lorsque ceux-ci s'appliquent, ainsi que sur la base du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 1143-1 dudit code lorsqu'il est mis en œuvre » ;
- b) La seconde phrase est supprimée ;
- 2° Après la première phrase du 6° de l'article L. 225-37-4, est insérée une phrase ainsi rédigée : « Cette description est complétée par des informations sur la manière dont la société recherche une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité mis en place, le cas échéant, par la direction générale en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales et sur les résultats en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité. »
- VIII.-L'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics est ainsi modifiée :
- 1° Au b du 4° de l'article 45 et au c du 14° des articles 96,97,98 et 99, la référence : « à l'article L. 2242-5 » est remplacée par la référence : « au 2° de l'article L. 2242-1 » ;
- 2° A l'avant-dernier alinéa du c du 4° de l'article 45, la référence : « de l'article L. 2242-5 » est remplacée par la référence : « du 2° de l'article L. 2242-1 » ;
- 3° Au 2° de l'article 92, la référence : « L. 2242-5 » est remplacée par la référence : « L. 2242-1 ».
- IX.-L'ordonnance n° 2016-65 du 29 janvier 2016 relative aux contrats de concession est ainsi modifiée :
- 1° Au b du 4° de l'article 39, au b du 10° des articles 65,66 et 67 et au b du 9° de l'article 68, la référence : « à l'article L. 2242-5 » est remplacée par la référence : « au 2° de l'article L. 2242-1 » ;
- 2° A l'avant-dernier alinéa du c du 4° de l'article 39, la référence : « de l'article L. 2242-5 » est remplacée par la référence : « du 2° de l'article L. 2242-1 » ;
- 3° Au a du 2° de l'article 61, la référence : « L. 2242-5 » est remplacée par la référence : « L. 2242-1 ».
- X.-Le I entre en vigueur à une date fixée par décret. Cette date est au plus tard le 1er janvier 2019 pour les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés et au plus tard le 1er janvier 2020 pour les entreprises de cinquante à deux cent cinquante salariés.
- XI.-Le II entre en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er janvier 2019.
- XII.-La seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 2312-18 du code du travail est complétée par les mots : « et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8 ».
- XIII.-Le Gouvernement remet au Parlement le 1er janvier 2022 un rapport évaluant l'effectivité de la garantie apportée au respect de l'égalité salariale, sur le fondement des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8 du code du travail.

## Liens relatifs à cet article

Cité par:

- Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 (V)
- Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, v. init.