

Les mesures relatives à l'égalité de rémunération et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes issues de la Loi « Avenir professionnel » sont adoptées

Le projet de loi relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel comprend plusieurs volets dont formation professionnelle, l'assurance chômage et des mesures relatives à l'égalité professionnelle.

Définitivement adopté par le Parlement le 1^{er} août dernier, le texte a fait l'objet d'un recours devant le Conseil Constitutionnel qui statuera sur la constitutionnalité de cette loi le 30 septembre au plus tard.

Plus particulièrement, ce texte répertorie différentes mesures relatives à l'égalité de rémunération et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et nourrit plusieurs objectifs : faire de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes une obligation de résultat à la charge de l'employeur ; et mettre en place différents outils pour lutter contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes.

1/ L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : une obligation de résultat à la charge de l'employeur

1/ Une obligation quantitative au niveau de l'entreprise

La loi vise à assurer l'effectivité de l'article L.3221-2 du code du travail en vertu duquel « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Aussi, lorsque l'égalité n'est pas atteinte, le texte prévoit une série de mesures que les employeurs doivent mettre en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :

- Tous les ans, les entreprises employant au moins 50 salariés doivent publier une liste d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et les actions mises en place pour les supprimer
- La négociation annuelle obligatoire au niveau de l'entreprise relative à l'égalité professionnelle doit également porter sur « les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial ».
- A défaut d'accord, les mesures précitées doivent être mises en place par décision unilatérale de l'employeur après avis du CSE.
- La loi prévoit l'application d'une sanction financière à l'entreprise qui n'atteint pas les objectifs quantitatifs qui seront déterminés par décret. Cette pénalité peut aller jusqu'à 1% de la masse salariale brute annuelle et sera affecté au fonds de solidarité vieillesse. Toutefois, cette pénalité n'est pas appliquée d'office. En effet, l'entreprise qui n'a pas atteint les objectifs fixés de réduction des écarts de rémunération disposera d'un délai de trois ans pour y arriver, délai qui dans certaines conditions peut être prorogé d'un an lorsque l'entreprise démontre qu'elle met en œuvre les moyens nécessaires pour parvenir à l'égalité salariale.

2/ Une obligation qualitative au niveau de la branche

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de chaque branche professionnelle doit désormais établir un rapport annuel qui doit mettre en exergue différentes données relatives à l'égalité professionnelle.

En effet, il y sera annexé un bilan recensant les mesures relatives à la promotion de l'égalité professionnelle sur les thématiques suivantes :

- les classifications ;

- la promotion de la mixité des emplois ;
- l'établissement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.

2/ La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Des mesures doivent être mises en place non seulement au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau de chaque branche professionnelle

1/ Les mesures au niveau de l'entreprise

- La loi prévoit que chaque CSE devra désigner parmi ses membres un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Dans le même ordre d'idée, la loi instaure la mise en place d'un « référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ». Ce référent est obligatoire dans les entreprises comptant au moins 250 salariés.
- Chaque entreprise devra procéder à un affichage obligatoire consistant en l'énonciation des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

2/ Les mesures au niveau de la branche professionnelle

- La négociation de branche relative aux « mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées » comporte désormais un nouveau volet : « la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel

-

- Des mesures spécifiques visent les entreprises de moins de onze salariés pour lesquelles les commissions paritaires régionales interprofessionnelles devront « apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques à ces entreprises et à leurs salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

- Le rapport annuel d'activité de branche réalisé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des branches aura également pour objectif de réaliser « un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».