Avenant 1 à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains

Entre d'une part,

- **Les organisations syndicales patronales suivantes :**

  L'Association nationale de la meunerie française (ANMF),
  Le Syndicat national des industriels de la nutrition animale (SNIA),
  Le Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI),

Et d'autre part,

- **Les organisations syndicales représentatives de salariés suivantes :**

  La FGA-CFDT,
  CFE-CGC Agro.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des métiers de la transformation des grains réaffirment par cet avenant que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

En 2012, la Branche a conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'évolution du cadre légal ainsi que les évolutions sociétales conduisent aujourd'hui les partenaires sociaux à compléter cet accord conclu pour une durée indéterminée en 2012.

Les partenaires sociaux entendent donc, par le présent avenant, reconduire et mettre en exergue des champs sur lesquels les dynamiques constatées méritent d'être soutenues et renforcées. A ce titre, l'accord sera notamment complété par des indicateurs de suivi.

Ainsi, les mesures permettant de lutter contre les différences de traitement suivantes sont reconduites et enrichies en matière de :

- mixité des emplois ;
- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- promotion et l'évolution professionnelles ;
- conditions de travail ;
- égalité salariale ;
- équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il est également décidé d'ajouter des mesures pertinentes incluant des actions de sensibilisation permettant de lutter contre les stéréotypes de genre en matière de :

- parentalité
- lutte contre les discriminations,
- lutte contre le harcèlement notamment de nature sexuel et agissements sexistes au travail

et enfin il est décidé d'enrichir chaque thématique d'objectifs et/ou de proposer des indicateurs de suivi.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la Branche des métiers de la transformation des grains ont décidé de définir les actions qui suivent.

Les entreprises qui le souhaitent sont encouragées à intégrer tout ou partie des indicateurs proposés par le présent avenant dans la BDES de l'entreprise.

Article 1er – Champ d'application

Le présent accord s'applique, sous réserve d'extension, à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés et /ou disposant de délégués syndicaux d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 – Diagnostic de l'égalité professionnelle dans la Branche

Avant d'ouvrir les négociations, les partenaires sociaux de la branche ont mené un diagnostic partagé de la situation comparée entre les hommes et les femmes en 2019, sur la base d'un panel de 57 entreprises représentatives de la branche.

La répartition globale des effectifs de ce panel toutes catégories professionnelles confondues au 31 décembre 2019 est de 25,9% de femmes et de 74,1 % d'hommes. Cette proportion est identique tout niveau confondu par catégorie socio professionnelle et par âge.

La Branche fait état d'un pourcentage élevé de travailleurs à temps plein, soit 96%. Le ratio est sensiblement identique lors des embauches. 58% des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

37% des embauches de la branche s'effectuent en CDD dont 57,4% sont des hommes.

63% des embauches s'effectuent donc en CDI, 79,9% de ces embauches sont des hommes. On constate une que les postes plus manuels sont tenus par des hommes. La majorité des chauffeurs livreurs sont également des hommes (99.7%).

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre les efforts en termes de mixité des emplois et des recrutements tout en respectant bien entendu la volonté première des candidats d'occuper certains postes.

La répartition des effectifs par âge et par ancienneté révèle une répartition homogène des salariés par catégorie et par âge. Il faut noter que la population est renouvelée (50% des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté, environ 30% d'entre eux sont des femmes). Ce renouvellement des populations implique 2 enjeux majeurs que sont la fidélisation et la transmission des compétences.

66% des embauches totales ont porté sur des salariés de 26 ans et plus. La proportion d'embauches de femmes de moins de 26 ans est plus élevé par rapport à la proportion globale d'embauches des moins de 26 ans.

Par ailleurs, l'enquête a révélé que les salaires des femmes de la branche en 2019 étaient en moyenne 8% inférieurs à celui des hommes, toutes catégories professionnelles et tous temps de travail confondus.

Au regard de ces constats, les partenaires sociaux s'entendent sur le plan d'action qui suit. Chaque article est relatif à une thématique identifiée. Chacun des articles 3 à 10 est construit de la manière suivante : Synthèse des engagements pris en 2012, proposition éventuelle d'actions supplémentaires puis la définition d'indicateurs de suivi.

Dans le cadre de la mise en place de ces indicateurs de suivi, la Branche s'engage à se mobiliser et à solliciter les différents organismes ou prestataires permettant aux entreprises d'être accompagnées dans la remontée de ces informations.

Article 3 - Mixité des emplois

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'article 2 de l'accord de 2012) :

Sans réécrire l'accord de 2012, il est rappelé que les partenaires sociaux souhaitent mobiliser les talents et les compétences des femmes et des hommes composant l'entreprise. A cette fin, un travail en amont doit être effectué au niveau des centres de formations, des écoles, des universités afin de sensibiliser au plus tôt les jeunes femmes aux métiers plus « masculinisés » et inversement.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la Branche) :

- Répartition hommes/femmes, par âge, CSP et ancienneté *(par entreprise et par année*

civile)

- Recours à l'alternance *(nombre de contrat d'apprentissage et de professionnalisation conclu par entreprise et par année civile)*

Article 4 - Le recrutement

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'article 3.1 de l'accord de 2012) :

En sus du rappel du principe de non-discrimination à l'embauche, à la rémunération à l'embauche et au positionnement d'un emploi dans la grille de classification, il est notamment rappelé que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences, expériences et qualifications des candidats. Des actions de sensibilisations auprès des équipes de recrutement sont mises en place au sein des entreprises.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises :

- Etendre les actions de sensibilisation au management (encadrement)

- Amélioration des outils de recrutement. Comme par exemple, la création de fiches de postes incluant les 2 sexes et notamment en féminisant certaines dénominations « métiers » et les grilles d'entretien équivalentes. Ceci afin de rendre le process plus objectif et afin de permettre à un public plus large de s'identifier et se projeter sur le poste.

- A candidature égale, il convient de veiller à ne pas exclure des entretiens de recrutement un candidat en raison de son sexe, de son âge ou de toute autre considération non en lien avec les compétences du candidat. *(Cf. paragraphe relatif à la lutte contre les discriminations)*

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la Branche) :

- Adéquation de la proportion hommes /femmes ayant candidaté et ayant été reçues en entretien au regard des postes à pourvoir (par entreprise et par année civile)
- Nombre d'actions de sensibilisation organisées (par entreprise et par année civile)

La Branche ambitionne de promouvoir et développer la mixité dans les différents emplois de l'entreprise. Il s'agit de pouvoir identifier au sein de l'entreprise, les métiers où les hommes et les femmes sont sous ou surreprésentés par rapport à la répartition de l'effectif hommes femmes dans l'entreprise.

Article 5 - La formation professionnelle et la qualification

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'article 3.2 de l'accord de 2012) :

Le développement de la formation professionnelle permet d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de la carrière et dans l'évolution des qualifications. Ainsi, il est rappelé que tous les salariés doivent avoir un égal accès à la formation que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à la formation (dans la mesure du possible : adaptation des horaires de formation, déroulement des formations sur le temps habituel de travail, au plus proche du lieu de travail)

Dans un souci de développement de la mixité, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place un plan pluriannuel axé sur la formation des salariés, prévoyant des formations qualifiantes permettant le rééquilibrage sur les métiers techniques ou administratifs.

Proposition d'actions de Branche supplémentaires :

La Branche s'engage à communiquer à toutes les entreprises de la Branche sur les dispositifs mis en place par les accords interbranches conclus. A ce titre, le déploiement de l'accord du 1er décembre de 2020 relatif à la formation professionnelle a fait l'objet d'une diffusion, sa mise en œuvre opérationnelle fera également l'objet de circulaires d'information.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises :

- Communiquer sur les différents dispositifs de formation existants et identifiés par l'OPCO, selon une périodicité à définir en entreprise
- Donner et Vérifier l'accessibilité des formations à tous sans critère discriminatoire et notamment de sexe dans des métiers à prédominance masculine et féminine

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la Branche) :

- % de formations suivies par des hommes et par des femmes, par domaine de formation, en distinguant les formations obligatoires, par diplôme obtenu et par CSP (par entreprise et par année civile)

Article 6 – La promotion et l'évolution professionnelle

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'article 3.3 de l'accord de 2012) :
« Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes évolutions de carrière ». La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit prendre en compte la mixité professionnelle.
Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption et parentaux ne doivent pas constituer un frein au déroulement de la carrière des salariés. Proscrire les systèmes d'évaluation en ce sens.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises :

- Promouvoir la formation interne et externe afin de favoriser les évolutions de carrière en

interne pour les femmes et les hommes (mobilité ascendante)
- Rappeler l'existence de formations en matière de développement personnel afin de travailler son leadership, la prise de parole en public
- Veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion soit proportionnel aux effectifs à tous les échelons hiérarchiques et notamment pour les postes liés à l'encadrement.
- Afficher ou diffuser publiquement les postes à pourvoir

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la Branche) :

- Nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'une promotion (par entreprise et par année civile).
- Nombre d'hommes et de femmes occupant des postes de Direction (par entreprise et par année civile).

Article 7 Temps partiel

Il ressort du diagnostic de branche que la majorité des salariés occupent des postes à temps plein (96%). 58,8% des femmes occupent les postes à temps partiels contre 41,2 % des hommes.

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'article 4.1 de l'accord de 2012) :

Il est rappelé que les entreprises ne doivent pas considérer le temps partiel comme un frein à la promotion professionnelle et à l'évolution de la carrière des salariés. Les entreprises sont invitées à privilégier le temps partiel choisi. La répartition des horaires des salariés à temps partiel devra être déterminée, dans la mesure du possible si l'organisation de l'entreprise le permet, en considération de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale et en limitant notamment la durée d'interruption quotidienne.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la Branche) :

- Pourcentage de temps partiels par catégorie professionnelle et par sexe (par entreprise et par année civile)

Article 8 Organisation du temps de travail et conditions de travail

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'article 4.2 de l'accord de 2012) :

Il est rappelé que les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises veillent, dans la mesure du possible et des contraintes spécifiques à l'entreprise, à la prise en compte des contraintes familiales des salariés dans l'organisation de travail. Une attention portera sur l'organisation des réunions pendant les horaires habituels (sauf exception). Le Document unique évaluation des risques et le règlement intérieur de l'entreprise peuvent être des supports utiles pour l'organisation et les conditions de travail.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises :

- Mise en place d'enquêtes « santé et sécurité » auprès des hommes et des femmes salariés, le bilan permettra d'identifier les spécificités entre les hommes et les femmes. Chaque entreprise pourra construire son questionnaire spécifique, une trame pourra également être mise à disposition au niveau de la Branche.

Propositions d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise :

- Nombre de réunions organisées en dehors des horaires de travail habituels
- Nombre d'enquête « santé et sécurité » mise en place

Les indicateurs relevés en entreprise seront collectés au niveau de la Branche pour assurer une vision plus globale du suivi.

Indicateurs de suivi au niveau de la Branche :

- Travailler à la mise en place des indicateurs de suivis par sexe (turn-over, arrêts de travail, absentéisme, etc.) afin de tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.
- Faire un inventaire des pratiques relatives à l'organisation du travail en entreprise des futures mères (temps de travail, aménagement des postes, conditions d'accès à l'entreprise et au poste de travail, période de début de ces aménagements…)

Article 9 - Mise en œuvre d'une réduction des écarts de rémunération

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'article 5 de l'accord de 2012) :

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler qu'en application de la prohibition générale de toute discrimination et du principe « A travail égal, salaire égal », l'égalité de rémunération doit être garantie, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les hommes et les femmes. Tout écart de salaire doit être fondé sur des raisons objectives et pertinentes.
Il est demandé aux entreprises d'identifier les écarts et lorsqu'un écart est constaté sur un même poste sans que cet écart ne soit justifié par une raison objective et pertinente, une mesure de rattrapage doit être envisagée avec la mise en place d'un calendrier fixé d'un commun accord. Cette attention particulière est portée sur le salaire de base mais également sur les différentes composantes de la rémunération.

Il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises :

- Pour rappel, depuis 2020, toutes les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'établir et de publier l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation d'établir un index relatif à l'égalité professionnelle, peuvent calculer cet index afin de connaître leur positionnement. Il est également rappelé le rôle du CSE pour déterminer la composition des groupes servant à mesurer les écarts de rémunération en cas de modification des critères règlementaires.

- Identifier les écarts de rémunération par CSP afin de réajuster la politique salariale de l'entreprise en cas d'écart non justifié

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la Branche) :

- Répartition hommes femmes par niveau, par coefficient, par CSP (par entreprise et par année civile)

Indicateur de suivi au niveau de la Branche :

- Bilan des index égalité des entreprises

Article 10 - **Conciliation vie professionnelle-vie personnelle**

Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'article 6 de l'accord de 2012) :

Afin de permettre aux hommes et aux femmes de mieux équilibrer leurs temps de vie et ainsi mieux travailler dans l'entreprise, les aménagements des horaires de travail, liés aux responsabilités familiales des salariés devront être facilités sans que cela ne puisse être un obstacle au déroulement de carrière et/ou aux exigences de production des entreprises.

Quand cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, l'employeur pourra mettre en place le télétravail, dans les conditions définies par le code du travail et les accords nationaux interprofessionnels du 19 juillet 2005, et du 24 novembre 2020.

Proposition d'actions de Branche supplémentaires :

- Encourager l'encadrement du droit à la déconnexion en communiquant sur les outils mis à

disposition et ceci afin de :

- Garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Garantir les temps de repos et de récupération ;
- Réguler la charge mentale et le stress ;
- Réduire les risques d'arrêt maladie ;
- Valoriser une culture de qualité de vie au travail.

- Encourager l'encadrement du télétravail en communiquant sur les outils mis à disposition

En complément, l'entreprise pourra établir une liste de bonnes pratiques en interne et en externe.

Article 11 - Neutraliser les effets négatifs de la parentalité sur la relation de travail

Les partenaires sociaux ont décidé de regrouper les dispositions de l'accord de 2012 afin de dédier un article à la neutralisation des effets de la parentalité sur la relation de travail que ce soit en termes de :

Rémunération : Il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Condition de départ en congés : A la demande de la salariée ou du salarié, un entretien devra être organisé entre la ou le salarié et son manager avant le départ en congé maternité/paternité au cours duquel il ou elle pourra faire part de sa volonté de garder le lien professionnel avec l'entreprise. L'entreprise lui communiquera alors tout au long du congé maternité/Paternité les informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Absence autorisée - examens médicaux : Il sera accordé aux futurs pères ou futures mères qui le demandent, une autorisation d'absence afin d'accompagner leur conjointe à 3 des examens médicaux obligatoires.

Formation et évolution de carrière : Les entreprises devront prévoir la mise en place d'un entretien individuel, réalisé à l'issue de l'absence parentale du salarié (congé maternité/paternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale) afin de définir ses besoins en formation. Le salarié pourra se faire assister au cours de cet entretien, par un représentant du personnel.

Par ailleurs, le salarié en congé parental d'éducation ou en passage à temps partiel, qui reprend son activité, bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle pouvant prendre la forme d'un bilan de compétence, notamment en cas de changement de technique ou de méthodes de travail.

Conciliation vie professionnelle- vie personnelle : Par ailleurs, l'entretien individuel à l'issue de

l'absence parentale du salarié du présent accord permettra également d'échanger sur les conditions de reprise du poste, ainsi que sur les souhaits éventuels relatifs à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la Branche) :

- Nombre d'entretiens réalisés à la demande des salariés concernés (par entreprise en fonction du nombre de salariés concernés et par année civile)
- Nombre de formations réalisées en lien avec un retour de congé parental (par entreprise en fonction du nombre de salariés concernés et par année civile)
- Nombre d'autorisations d'absence pour les futurs pères ou futures mères pour accompagner leur conjointe aux examens de grossesse obligatoires

Article 12 Lutte contre les discriminations

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler leur profond engagement en matière de lutte contre les discriminations rappelées par les 25 critères définis aux articles L1132-1 et suivants du code du travail.

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation…) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, orientation sexuelle, handicap, mandat électif…). A défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

Il est demandé aux entreprises de tout mettre en œuvre afin de prévenir ces situations, d'agir en cas de discrimination et de sanctionner les auteurs.

Proposition d'actions de Branche supplémentaires :

- Communiquer sur les différents outils d'accompagnement et procédures mis en place par les différentes institutions
- Promouvoir des actions de sensibilisation à destination des employeurs et salariés

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises :

- Communiquer sur les procédures mises en place par le gouvernement et le défenseur des droits permettant d'agir et d'être accompagné dans une telle situation.

Une procédure interne pourra être mise en place afin de traiter ses situations.

- Mise en place d'action de sensibilisation (dans le cadre du plan de formation en entreprise) à destination de tous les salariés. La périodicité sera à définir au niveau de l'entreprise, il est conseillé de prévoir une demi-journée ou une journée par an.

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise :

- Nombre de communications, d'actions de sensibilisation (par entreprise et par année)

- Nombre de procédures internes mises en place (par entreprise)

Indicateurs de suivi au niveau de la Branche :

- Nombre d'actions de communication de Branche effectuées

Article 13 - Agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (Article L1153-5 et L4121-2 du code du travail)

Les partenaires sociaux de la Branche rappellent leur volonté de permettre à chaque salarié de la Branche, homme ou femme, d'évoluer dans un environnement de travail sécurisant, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Sont ainsi prohibés : tout propos, comportements, écrits, attitudes subies, harcèlement sur une personne en raison de son sexe, remarques et blagues sexistes inappropriées, incivilités, marques de mépris, interpellations familières dirigées contre les personnes à raison de leur sexe, formes de séduction non souhaitées, réflexions non désirées sur la grossesse et la situation de famille, réflexions malveillantes, humiliantes, ou faussement bienveillantes liées au sexe de la personne, sur l'apparence physique et les aptitudes, etc.

Proposition d'actions de Branche supplémentaires :

La Branche a un rôle à jouer en soutenant et en outillant les entreprises dans leurs démarches de prévention, de formation et de sensibilisation conduites auprès des salariés en :

- Accompagnant la mise en place d'actions de sensibilisation et de formations pour lutter contre les stéréotypes à destination de tous les salariés, de l'encadrement et des représentants du personnel
- Communiquant sur les différents outils d'accompagnement, procédures et guides mis en place par les différentes institutions pour lutter et réagir face à ces situations

Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises :

- Possibilité d'inclure ce risque dans le document unique d'évaluation des risques et dans le plan annuel de prévention des risques
- Possibilité pour les entreprises de mettre en place une procédure interne pour réagir et lutter contre ces situations

Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise :

- Nombre d'actions de sensibilisation mises en œuvre

Indicateurs de suivi au niveau de la Branche :

- Nombre d'actions de communication de Branche effectuées

Article 14 - Suivi de l'accord

Cet accord bénéficiera d'un suivi en réunion de CPNE, tous les 2 ans.

Le secrétariat de la Branche s'engage à communiquer largement sur cet accord à la suite de sa conclusion.

Le suivi des indicateurs sera effectué en fonction des données disponibles dans le cadre de la formation professionnelle, du rapport de Branche et du régime de prévoyance de la branche.

Les mises à jour de ces différents outils permettront d'alimenter les indicateurs définis au présent accord.

La synthèse du diagnostic de branche comportera un comparatif avec le diagnostic précédent, afin de mettre en exergue les évolutions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi de pouvoir mesurer les effets du présent avenant.

Article 15 - Application aux entreprises

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 16 – Durée de l'accord et formalités administratives

16.1 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

16.2 - Durée du présent accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera suivi périodiquement (tous les 2 ans) pour en évaluer les évolutions souhaitables

16.3 - Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

16.4 –Extension et formalités.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du Ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 02/07/2021 en quinze exemplaires originaux

SIGNATAIRES :

Organisations patronales	**Organisations syndicales**
Association nationale de la meunerie française (ANMF)	FGA-CFDT
Syndicat national des industriels de la nutrition animale (SNIA)	CFE CGC AGRO
Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI)	

ANNEXE 1 : Boite à outils

Bibliothèque de liens vers les guides mis en place par le gouvernement

- Guide | Egalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage. TPE/PME : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egalite-2.pdf
- Guide de bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes dans l'industrie : https://www.semaine-industrie.gouv.fr/files_sedi/files/IndustriElles/guide_des_bonnes_pratiques_innovantes_en_matiere_d_egalite_femmes_hommes.pdf

Outils de sensibilisation et guides

• **Guide Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner**

SITES INTERNET

• Site internet du ministère du travail : travail-emploi.gouv.fr

• Site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : stop-violences-femmes.gouv.fr

• Page « Harcèlement sexuel » du site internet du ministère de l'Intérieur : www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel

• Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr

• Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : www.anact.fr

• Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : www.inrs.fr

Plateforme de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations : www.antidiscriminations.fr

ANNEXE II : Rappel des textes légaux applicables en vigueur au jour de la signature de l'avenant

Pour davantage de lisibilité, il a été décidé de mettre en annexe les principaux textes légaux et règlementaires applicables par thématique.

Principe de non-discrimination

Chapitre II : Principe de non-discrimination. (Articles L1132-1 à L1132-4)

- **Article L1132-1**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations,

notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

- **Article L1132-2**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

- **Article L1132-3**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

- **Article L1132-3-1**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.

- **Article L1132-3-2**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un Etat incriminant l'homosexualité.

- **Article L1132-3-3**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

- **Article L1132-4**

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

- Chapitre III : Différences de traitement autorisées. (Articles L1133-1 à L1133-6)
  - **Article L1133-1**

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

- **Article L1133-2**

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.
Ces différences peuvent notamment consister en :
1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

- **Article L1133-3**

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

- **Article L1133-4**

Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

- **Article L1133-5**

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

- **Article L1133-6**

Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Chapitre IV : Actions en justice. (Articles L1134-1 à L1134-10)
Section 1 : Dispositions communes (Articles L1134-1 à L1134-5)

- **Article L1134-1**

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses

dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

- **Article L1134-2**

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.
Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.
L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.
L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

- **Article L1134-3**

Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.
Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1134-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.
L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

- **Article L1134-4**

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.
Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 sont applicables.

Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

- **Article L1134-5**

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.

Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Harcèlement sexuel. (Articles L1153-1 à L1153-6)

- **Article L1153-1**

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- **Article L1153-2**

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

- **Article L1153-3**

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

- **Article L1153-4**

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

- **Article L1153-5**

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.
Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Conformément à l'article 105 IV de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2019.

- **Article L1153-5-1**

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent

chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Conformément à l'article 105 IV de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2019.

- **Article L1153-6**

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Actions en justice. (Articles L1154-1 à L1154-2)

- **Article L1154-1**

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.
Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

- **Article L1154-2**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.
Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.
L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Dispositions pénales. (Articles L1155-1 à L1155-2)

- **Article L1155-1**

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

- **Article L1155-2**

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.
La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article L2314-1

[…] Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution

adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Article L1153-5-1
Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L2312-59
Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Conformément à l'article 30 de l'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019, ces dispositions s'appliquent aux demandes introduites à compter du 1er janvier 2020.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- **Article L1142-1**

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :
1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

- **Article L1142-2**

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.
Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

Agissement sexiste

- **Article L1142-2-1**

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

- **Article L1142-3**

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.
Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :
1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;
2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;
3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;
4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;
5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;
6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

- **Article L1142-4**

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.
Ces mesures résultent :
1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- **Article L1142-5**

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :
1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;
3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

- **Article L1142-6**

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (Articles L1142-7 à L1142-10)

- **Article L1142-7**

L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent 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.

INDEX EGALITE HOMME FEMME

- **Article L1142-8**

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 définie par décret.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent 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.

- **Article L1142-9**

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.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent 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.

- **Article L1142-10**

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.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent 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