

L'obligation de dresser un rapport sur les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des entreprises

La Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 prévoit que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur devra dorénavant publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Les obligations des entreprises consistent ainsi à mesurer l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de l'entreprise sur la base de différents indicateurs.

Le taux d'inégalité sera calculé sur la base d'un pourcentage, qui se verra attribuer un certain nombre de points. Dans le cas où le résultat obtenu serait inférieur à 75 points (sur une échelle de 100), l'entreprise disposera alors 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, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière qui ne pourra dépasser 1% des rémunérations versées aux salariés.

L'obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'appliquera à compter du 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de plus de 1000 salariés, à compter du 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises employant plus de 250 salariés et à compter du 1^{er} mars 2020 pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés.

Validité des élections professionnelles : toute tentative de résolution amiable du litige avant la saisine du juge est exclue

Un arrêt récent de la Cour de cassation (*Cour de cassation, Chambre soc., 19 décembre 2018, 18-60.067*) est venu rappeler que l'employeur et les organisations syndicales ne peuvent en aucun cas conclure un accord pour se faire juge de la validité des élections professionnelles au sein de l'entreprise. En effet, les élections professionnelles relèvent d'une matière intéressant l'ordre public.

La Cour de cassation reste ainsi fidèle à la ligne selon laquelle les litiges portant sur la validité des élections sont de la compétence exclusive du juge judiciaire.

Elle avait en effet déjà jugé que « l'employeur [...] ne peut, en cette matière d'ordre public, et même avec l'accord des syndicats, se faire juge de leur validité » (Cass. soc., 10 mars 1983, n° 82-60.352).