

**Projet de loi de transposition de la directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit**

**Titre premier : transposition des dispositions de la directive 2023/970 aux employeurs et salariés de droit privé**

**Article 1<sup>er</sup> : création de nouvelles obligations de l'employeur en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

I. A l'article L. 1141-1 du code du travail est inséré l'alinéa suivant :

*« Les articles L. 1142-7 à L. 1142-12 du code du travail sont applicables aux personnes publiques employant du personnel de droit privé sous réserve d'adaptations fixées par décret en Conseil d'Etat. »*

II.- Au sein du chapitre II bis du titre IV du livre Ier de la première partie du code du travail, les articles L. 1142-7 à L. 1142-10 sont remplacés par les dispositions suivantes :

**« Section 1. – Indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes**

**« Sous-section 1 : Déclaration des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (Article L. 1142-7)**

*« Art L. 1142-7 - Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur déclare chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes selon des modalités définies par décret.*

*« La nature des indicateurs ainsi que les éléments de rémunération pris en compte pour leur calcul sont définis par décret. Parmi ces indicateurs, l'employeur déclare un indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale. Par dérogation au premier alinéa, cet indicateur est déclaré tous les trois ans dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et deux cent quarante-neuf salariés.*

*« A l'exception de l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie mentionné à l'alinéa précédent, et selon des modalités définies par décret, les indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail, par dérogation aux articles L. 311-6 et L. 312-1-2 du code des relations entre le public et l'administration. L'employeur peut également publier ces indicateurs sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il existe.*

*« Les résultats obtenus à l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie mentionné au deuxième alinéa sont transmis aux salariés et au comité social et économique. Lorsque la communication des résultats est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable en raison d'un nombre insuffisant de salariés dans les catégories concernées,*

*l'employeur ne transmet ces résultats sur les catégories concernées qu'au comité social et économique.*

*« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations mentionnées à l'alinéa précédent.*

*« Les modalités d'application des dispositions du quatrième alinéa du présent article sont précisées par décret. »*

**« Sous-section 2 : Obligations spécifiques relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les entreprises entre 50 et 99 salariés (Article L. 1142-7-1)**

*« Art. L. 1142-7-1. - Le comité social et économique est informé sur les données utilisées pour le calcul, la méthode de calcul et les résultats de chaque indicateur dans le cadre de la déclaration prévue à l'article L. 1142-7. »*

*« Art. L. 1142-7-2. - Lorsque l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale mentionné à l'article L. 1142-7 révèle un écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes au sein d'une catégorie de salariés supérieur à un pourcentage défini par décret qui ne serait pas justifié par des critères objectifs et non fondés sur le sexe, l'employeur engage dans un délai raisonnable la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 afin de remédier à cet écart. En l'absence d'accord prévoyant des mesures prenant en compte cet objectif, celles-ci sont déterminées au sein du plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3. »*

*« Art. L. 1142-7-3. - Par dérogation à l'article L 1142-7, un accord collectif peut prévoir que l'employeur n'a pas à déclarer l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale. »*

**« Sous-section 3. Obligations spécifiques relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les entreprises à partir de 100 salariés (Articles L. 1142-8 à L. 1142-8-9)**

*« Art. L. 1142-8. -Le comité social et économique est informé et consulté sur les données utilisées pour le calcul, la méthode de calcul et les résultats de chaque indicateur dans le cadre de la déclaration prévue à l'article L. 1142-7.*

*« L'employeur transmet l'avis du comité social et économique à l'autorité administrative selon des modalités, une méthodologie et un calendrier déterminés par décret.*

*« En l'absence d'avis du comité social et économique dans un délai fixé par décret, celui-ci est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable. »*

**« §1 Demande d'informations relatives à l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale »**

*« Art L. 1142-8-1. - Les salariés, le comité social et économique ou les délégués syndicaux de l'entreprise peuvent demander à l'employeur des précisions et des justifications relatives au dernier indicateur publié sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale mentionné aux articles L. 1142-7 et L. 1142-8-5. L'employeur répond de manière motivée et informe le comité social et économique de la réponse transmise. L'employeur n'est pas tenu de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique.*

*« Lorsque la demande émane d'un salarié, l'employeur ne lui transmet pas les informations concernées dès lors que cette communication est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable en raison d'un nombre insuffisant de salariés dans la catégorie du salarié à l'origine de la demande. L'employeur informe le salarié de l'impossibilité de lui transmettre ces informations et du motif retenu.*

*« Lorsque la demande émane des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ou des délégués syndicaux, ces derniers sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations transmises dès lors que leur communication est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable en raison d'un nombre insuffisant de salariés dans la catégorie visée.*

*« Lorsque la demande porte sur une justification sur les écarts et que n'est pas mise en œuvre la procédure mentionnée à l'article L. 1142-8-4 ou L. 1142-8-6, l'employeur justifie le caractère objectif et non fondé sur le sexe de cet écart. A défaut, il remédie dans un délai raisonnable à cet écart par décision unilatérale portant sur des mesures adéquates et pertinentes de correction.*

*« 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.*

*« Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret. »*

**« §2. Écart supérieur à un pourcentage défini par décret à l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale »**

*« Art L. 1142-8-2 - Lorsqu'est constaté un écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes au sein d'une catégorie de salariés tel que mentionné à l'article L. 1142-8-3, l'employeur engage la procédure prévue aux articles L. 1142-8-3 à L. 1142-8-5.*

*« Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur peut engager directement la négociation ou, à défaut d'accord, mettre en place un plan d'action tels que prévus aux articles L. 1142-8-6 et L. 1142-8-7 sans attendre le délai de six mois prévu à l'article L. 1142-8-4.*

*« Il informe l'autorité administrative de la procédure choisie selon des modalités et un calendrier déterminés par décret. »*

*« Art L. 1142-8-3 - Lorsque l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale*

mentionné à l'article L. 1142-7 révèle au moins un écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes au sein d'une catégorie de salariés supérieur à un pourcentage défini par décret, et dans l'hypothèse où l'employeur n'applique pas directement la procédure prévue à l'article L. 1142-8-6, l'employeur peut justifier de ce ou ces écarts par des critères objectifs et non fondés sur le sexe dans des conditions déterminées par décret.

« L'employeur consulte le comité social et économique sur ces justifications. Cette consultation peut être effectuée en même temps que l'information-consultation prévue à l'article L. 1142-8.

« Il transmet l'avis du comité social et économique à l'autorité administrative selon des modalités et un calendrier déterminés par décret.

« En l'absence d'avis du comité social et économique dans un délai fixé par décret, celui-ci est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable. ».

« **Art L. 1142-8-4** - En cas d'absence totale ou partielle de justification d'au moins un écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de salariés supérieur à un pourcentage défini par décret, l'employeur remédie à cet écart dans un délai de six mois à l'issue de la première déclaration mentionnée à l'article L. 1142-7 par accord collectif ou par décision unilatérale portant sur les mesures adéquates et pertinentes de correction préalablement à la déclaration prévue au premier alinéa de l'article L. 1142-8-5.

« L'accord collectif peut être négocié dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1.

« 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. »

« **Art L. 1142-8-5** – Lorsque l'employeur applique la procédure prévue à l'article précédent, il déclare de nouveau l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale dans un délai de six mois à l'issue de la première déclaration mentionnée à l'article L. 1142-7 selon des modalités, une méthodologie et un calendrier déterminés par décret.

« Préalablement à la seconde déclaration prévue à l'alinéa précédent, l'employeur consulte le comité social et économique sur l'exactitude des données déclarées ainsi que sur les justifications de cet écart par des critères objectifs et non fondés sur le sexe prévus par décret, lorsqu'elles existent.

« L'employeur transmet l'avis du comité social et économique à l'autorité administrative selon des modalités et un calendrier déterminés par décret.

« En l'absence d'avis du comité social et économique dans un délai fixé par décret, celui-ci est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable. »

« **Art L. 1142-8-6** – En cas de persistance d'au moins un écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes au sein d'une catégorie de salariés supérieur à un pourcentage défini par décret qui ne serait pas justifié par des critères objectifs et non fondés sur le sexe à l'issue de la déclaration prévue à l'article L. 1142-8-5, l'employeur engage une **négociation** dont le calendrier est déterminé par décret. Cette négociation porte notamment sur les mesures adéquates et

*pertinentes de correction permettant de remédier aux écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs et non fondés sur le sexe. Cette négociation peut être rattachée à la négociation prévue au 2° de l'article L. 2242-1. Le contenu de l'accord ou à défaut du plan d'action est précisé par décret.*

*« En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, et, le cas échéant, l'évaluation des mesures passées, celles-ci sont déterminées par un **plan d'action** de l'employeur, après consultation du comité social et économique.*

*« La négociation ou, à défaut, le plan d'action de l'employeur s'appuie sur un **rapport** recensant et analysant les raisons des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dont les modalités et le calendrier de publication, ainsi que le contenu, comprenant notamment un recensement des augmentations effectuées au retour de congé maternité, sont déterminés par décret.*

*« L'accord issu de la négociation, ou, à défaut, le plan d'action de l'employeur mentionné au deuxième alinéa du présent article est **déposé** auprès de l'autorité administrative dans les douze mois qui suivent l'ouverture de la période de déclaration prévue à l'article L. 1142-7, selon des modalités définies par décret.*

*« L'autorité administrative peut présenter des observations sur le contenu de l'accord, ou à défaut, du plan d'action. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.*

*« L'accord ou, à défaut, le plan d'action est mis à la disposition des salariés, du comité social et économique et des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. »*

*« **Art L. 1142-8-7** - Sauf stipulations prévoyant une durée inférieure, l'accord collectif prévu à l'article L. 1142-8-6 a une durée de validité de trois ans et dans les entreprises d'au moins deux-cent cinquante salariés, l'employeur peut s'en prévaloir au titre de la dérogation prévue à l'alinéa suivant pour les deux déclarations prévues à l'article L. 1142-7 suivant celle qui a nécessité l'adoption de l'accord précité.*

*« Par dérogation à l'article L. 1142-8-6, dans les entreprises d'au moins deux-cent cinquante salariés, en cas de persistance d'au moins un écart non justifié à l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories lors de l'exercice déclaratif suivant, l'employeur qui est couvert par un accord collectif met à jour le rapport mais n'est pas tenu de conclure un nouvel accord ou, en l'absence d'accord, d'être couvert par un nouveau plan d'action.*

*« L'employeur informe le comité social et économique du contenu du rapport mis à jour. »*

*« **Art L. 1142-8-8** - Les consultations prévues aux articles L. 1142-8, L. 1142-8-3 et L. 1142-8-5 sont accomplies dans le cadre de la procédure d'information-consultation prévue au 3° de l'article L. 2312-17. »*

*« **Art L. 1142-8-9** - Les seuils d'effectifs à prendre en compte pour le déclenchement des obligations prévues aux articles L. 1142-7 à L. 1142-8-8 s'appliquent aux entreprises lorsque ceux-ci sont atteints pendant douze mois consécutifs, selon des modalités déterminées par décret. »*

## **« Section 2. – Information du salarié**

**« Art. L. 1142-9** – Les salariés bénéficient d'un droit à l'information auprès de leur employeur sur leur niveau de rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie au sens du premier alinéa de l'article L. 3221-4-1.

« Lorsque les salariés exercent le droit mentionné au premier alinéa du présent article, ils demandent et reçoivent par écrit ces informations, directement ou par l'intermédiaire des délégués syndicaux de l'entreprise ou des membres de la délégation du personnel du comité social économique. Un décret détermine les modalités de calcul et de transmission de ces données, notamment les éléments de rémunération pris en compte.

« L'employeur informe chaque année par tout moyen ses salariés de la possibilité de demander les informations mentionnées au premier alinéa.

« Lorsque l'employeur reçoit une demande d'information de la part d'un salarié, il fournit ces informations dans un délai défini par décret. »

**« Art. L. 1142-9-1.** – Lorsqu'un salarié demande des informations sur le fondement de l'article L. 1142-9, dès lors que l'effectif de la catégorie du salarié à laquelle il appartient se situe en deçà d'un seuil déterminé par décret et que la communication de ces informations est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable en raison d'un nombre insuffisant de salariés dans la catégorie du salarié à l'origine de la demande, l'employeur ne transmet pas ces informations et en informe le salarié.

« Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret. »

**« Art. L. 1142-9-2.** - L'employeur s'assure que les informations fournies aux articles L. 1142-9, L. 1221-9-1 et L. 3221-6 soient accessibles aux candidats et travailleurs handicapés. »

## **« Section 3. – Sanctions administratives**

**« Art. L. 1142-10.** – Avant de prononcer la pénalité prévue à l'article L. 1142-11 dans les cas prévus au 1° et au 2° de l'article L. 1142-11-1 et au 2° de l'article L. 1142-11-3, l'autorité administrative met en demeure l'employeur de remédier à la situation dans un délai d'exécution fixé en fonction de la nature du manquement et de la situation relevée dans l'entreprise, selon un calendrier et des modalités déterminés par décret, lorsqu'elle constate :

« 1° Soit que l'entreprise n'a pas procédé à la déclaration prévue à l'article L. 1142-7 ou à l'article L. 1142-8-5, ou qu'elle a effectué une déclaration erronée ou incomplète d'un ou plusieurs des indicateurs ;

« 2° Soit que l'entreprise n'a pas déposé le rapport mentionné à l'article L. 1142-8-6 dans l'hypothèse où elle a suivi la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article L. 1142-8-2.

« 3° Soit que l'entreprise n'a pas déposé le rapport mentionné à l'article L. 1142-8-6 dans l'hypothèse où l'administration constate que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de salariés supérieurs à un pourcentage défini par décret ne sont pas justifiés et que l'employeur n'a pas mis en place l'une des procédures mentionnées aux articles L. 1142-8-4 et L. 1142-8-6. »

*« Art. L. 1142-11 – I. Les entreprises sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur dès lors qu'elles commettent un ou des manquements prévus aux articles L. 1142-11-1 à L. 1142-11-3, dans des conditions déterminées par décret.*

*« II. Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article s'élève 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 des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas les obligations mentionnées aux articles L. 1142-11-1 à L. 1142-11-3.*

*« III. Lorsque l'autorité administrative compétente constate un des manquements énoncés aux articles L. 1142-11-1 à L. 1142-11-3, elle fixe le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article dans des conditions prévues par décret. L'employeur ne peut se voir appliquer qu'une pénalité au titre de chacun des articles L. 1142-11-1, L. 1142-11-2 et L. 1142-11-3, au cours de l'exercice de déclaration qui lui est applicable, s'il commet plusieurs des manquements énoncés à chacun de ces mêmes articles.*

*« IV. Si l'entreprise visée par cette pénalité a fait l'objet de cette même pénalité ou d'une pénalité prévue à l'article L. 1142-12 dans les cinq années précédant le constat des manquements prévus aux articles L. 1142-11-1 à L. 1142-11-3, le montant de la pénalité peut être fixé au maximum à 2 % des rémunérations et gains tels que définis à l'article L. 1142-11.*

*« V. Le produit de cette pénalité est affecté au budget général de l'Etat.*

*« VI. L'employeur peut contester la décision de pénalité prononcée par l'autorité administrative compétente au titre d'un des manquements prévus aux articles L. 1142-11-1 à L. 1142-11-3 devant le tribunal administratif, à l'exclusion de tout recours hiérarchique. »*

*« Art. L. 1142-11-1. : La pénalité prévue à l'article L. 1142-11 s'applique, concernant la déclaration des indicateurs prévue à l'article L. 1142-7 :*

*« 1° En l'absence de déclaration ;*

*« 2° En cas de déclaration erronée ou incomplète ;*

*« 3° En l'absence de consultation préalable du comité social et économique prévue aux articles L. 1142-8 et L. 1142-8-3 ;*

*« 4° En l'absence de transmission à l'autorité administrative de l'avis du comité social et économique prévu aux articles L. 1142-8 et L. 1142-8-3. »*

*« Art. L. 1142-11-2. - La pénalité prévue à l'article L. 1142-11 s'applique, concernant les obligations relatives à la réduction des écarts de rémunération prévues aux articles L. 1142-8-4 et L. 1142-8-5 :*

*« 1° En l'absence de consultation préalable du comité social et économique prévue à l'article L. 1142-8-5 ;*

*« 2 °Concernant la déclaration prévue à l'article L. 1142-8-5 :*

*- En l'absence de déclaration ;*

- En cas de déclaration erronée ou incomplète ;

« 3° En l'absence de transmission à l'autorité administrative :

- de l'accord collectif ou du plan d'action tels que prévus à l'article L. 1142-8-4 ;
- de l'avis du comité social et économique prévu à l'article L. 1142-8-5

« **Art. L. 1142-11-3.** - La pénalité prévue à l'article L. 1142-11 s'applique, concernant les obligations relatives à la négociation d'un accord collectif ou, à défaut, l'adoption d'un plan d'action telles que prévues aux articles L. 1142-8-6 et L. 1142-8-7 :

« 1° En l'absence de dépôt d'un accord collectif ou, à défaut, d'un plan d'action de l'employeur, dans les délais prévus aux articles L. 1142-8-6 et L. 1142-8-7 ;

« 2° En l'absence de dépôt d'un rapport recensant et analysant les raisons des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues aux articles L. 1142-8-6 et L. 1142-8-7.

« 3° En l'absence d'information du comité social et économique de la mise à jour du rapport telle que prévue à l'article L. 1142-8-7 ;»

« **Art. L. 1142-12.** - I. L'autorité administrative compétente peut prononcer à l'encontre de l'employeur une pénalité d'un montant maximal de 450 euros en cas de manquement :

« 1° Aux dispositions relatives à la transmission aux salariés et au comité social et économique des résultats obtenus à l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie prévue à l'article L. 1142-7 ;

« 2° Aux dispositions relatives à l'information du comité social et économique et à la réponse circonstanciée à la demande prévue à l'article L. 1142-8-1 ;

« 3° Aux dispositions relatives à la transmissions à l' autorité administrative de la décision unilatérale prévue à l'article L. 1142-8-1 ;

« 4° Aux dispositions relatives à l'information des salariés prévue à l'article L. 1142-9 ;

« 5° Aux dispositions relatives à l'accessibilité des informations aux candidats et travailleurs handicapés prévue à l'article L. 1142-9-2 ;

« 6° Aux dispositions relatives à l'interdiction pesant sur l'employeur prévue au troisième alinéa de l'article L. 1221-6 ;

« 7° Aux dispositions relatives à la mise à disposition des candidats des informations prévues à l'article L. 1221-9-1 ;

« 8° Aux dispositions relatives à la mise à disposition des salariés des informations prévues au troisième alinéa de l'article L. 3221-6 ;

« II. Lorsque l'autorité administrative compétente constate un des manquements énoncés au présent article, elle fixe le montant de la pénalité prévue au premier alinéa dans des conditions prévues par décret.

« III. Le montant des pénalités peut être doublé si l'entreprise visée par une pénalité prévue aux précédents alinéas du présent article a déjà fait l'objet d'une pénalité fondée sur le

présent article ou sur les articles L. 1142-11-1 à L. 1142-11-3 dans les cinq années précédant le constat des manquements prévus au I. du même article.

« IV. Le produit de ces pénalités est affecté au budget général de l'Etat. L'amende est recouvrée comme les créances de l'Etat étrangères à l'impôt et au domaine. L'opposition à l'exécution ou l'opposition aux poursuites n'a pas pour effet de suspendre l'action en recouvrement de la créance.

« V. L'employeur peut contester la décision de pénalité prononcée par l'autorité administrative compétente au titre d'un des manquements prévus au présent article devant le tribunal administratif, à l'exclusion de tout recours hiérarchique. »

**« Section 4 : Publication des écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes »**

III.- Au sein du chapitre II bis du titre IV du livre Ier de la première partie du code du travail, les numérotations « L. 1142-11 » et « L. 1142-13 » sont respectivement remplacées par les numérotations « L. 1142-13 » et « L. 1142-15 ».

IV.- L'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 est ainsi modifié :

1° L'article L. 1142-12 est complété d'un alinéa ainsi rédigé : « L'employeur peut contester la décision de pénalité prononcée par l'autorité administrative compétente au titre du manquement prévu au présent article devant le tribunal administratif, à l'exclusion de tout recours hiérarchique ».

2° Au 2<sup>e</sup> alinéa et au V, la numérotation « L. 1142-12 » est remplacée par la numérotation « L. 1142-14 ».

V.- Au sein du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail :

1° Au 2° de l'article L. 2242-1, les mots « les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et » sont supprimés ;

2° L'article L. 2242-8 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est supprimé ;

b) Après le dernier alinéa, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur peut contester la décision de pénalité prononcée par l'autorité administrative compétente au titre du manquement prévu au présent article devant le tribunal administratif, à l'exclusion de tout recours hiérarchique. »

VI.- A l'article L. 2312-18 du code du travail, la dernière phrase du premier alinéa est supprimée.

VII.- Au 2° du II de l'article L. 2312-26 du code du travail :

1° Les mots « ainsi que » sont supprimés ;

2° Les mots « le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 » sont remplacés par les mots « le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 et son suivi, ainsi que le plan d'action mentionné à l'article L. 1142-8-6 et son suivi ».

VIII. Aux articles L. 225-82-1, L. 226-9-1 et L. 225-37-1 du code de commerce, les mots « au premier alinéa de l'article L. 2312-18 du code du travail et » sont supprimés, et la référence « L. 1142-8 » est remplacée par la référence « L. 1142-7 ».

IX.- Au dernier alinéa de l'article 1A de l'ordonnance n° 2005-722 du 29 juin 2005 relative à la Banque publique d'investissement, les mots « de publication annuelle des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 du code du travail » sont remplacés par les mots « de déclaration des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-7 du code du travail ».

#### **Article 2 : dispositions pénales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Après le premier alinéa de l'article L. 1146-1 du code du travail**, sont insérés les alinéas ainsi rédigés :

*« La violation des dispositions mentionnées à l'alinéa précédent est punie de deux ans d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende lorsqu'elle est commise par le même employeur à l'égard de plusieurs personnes.*

*Les délits prévus à l'article L. 1146-1 du code du travail et aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal sont considérés, au regard de la récidive, comme une même infraction. »*

#### **Article 3 : interdiction des clauses contractuelles comportant une interdiction pour le salarié de divulguer des informations relatives à sa rémunération**

**Après l'article L. 1221-5-1 du code du travail**, il est inséré un article L. 1221-5-2 ainsi rédigé :

*« Art. L. 1221-5-2. - Est interdite toute clause comportant une interdiction pour le salarié de divulguer des informations relatives à sa rémunération. » ;*

#### **Article 4 : offres d'emploi et informations pouvant être demandées à un candidat à un emploi**

Le code du travail est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa de l'**article L. 1221-6** du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

*« L'employeur ne peut demander au candidat à un emploi des informations relatives à l'historique de rémunération au cours de sa relation de travail actuelle ou de ses relations de travail antérieures. ».*

2° Après l'article L. 1221-9 du code du travail, il est inséré un article ainsi rédigé :

*« Art. L. 1221-9-1. - Le candidat à un emploi reçoit de l'employeur des informations sur une fourchette de rémunération initiale et sur les dispositions conventionnelles pertinentes applicables pour déterminer la rémunération qui correspond à l'emploi sur lequel il a postulé.*

*« Cette obligation de transmission des informations est satisfaite lorsque ces informations figurent dans l'offre d'emploi conformément aux dispositions de l'article L. 5332-2-1. En l'absence d'offre d'emploi, l'employeur communique ces informations par écrit au candidat avant ou pendant l'entretien d'embauche ».*

3° Après l'article L. 5332-2 du code du travail, il est inséré un article ainsi rédigé :

*« Art. L. 5332-2-1. – Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ne précisant pas une fourchette de la rémunération proposée et ne mentionnant pas les dispositions conventionnelles pertinentes applicables pour déterminer la rémunération sur le poste proposé. »*

**Article 5 : Impliquer la branche dans la détermination des catégories de travailleurs exerçant un travail de valeur égale**

Après l'article L. 2241-11, il est inséré un article L. 2241-11-1 ainsi rédigé :

*« La négociation prévue à l'article L. 2241-11 peut également porter sur la catégorisation des travailleurs exerçant un travail égal ou de valeur égale prévue à l'article L. 3221-4-1. »*

**Article 6 : Accroître les critères permettant d'apprécier si des travaux sont de valeur égale et créer des catégories regroupant les travaux de valeur égale**

**Le chapitre Ier du titre II du livre II de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :**

I- A l'article L. 3221-1, après la référence « L. 3221-2 » sont ajoutés les mots « à L. 3221-4 et L. 3221-5 »

II- L'article L. 3221-4 est remplacé par les dispositions suivantes :

*« Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de critères objectifs et non fondés sur le sexe, comprenant notamment les connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, les capacités découlant de l'expérience acquise, les compétences non techniques, les responsabilités, les conditions de travail et la charge physique ou nerveuse. »*

III- Après l'article L. 3221-4, est inséré un article L. 3221-4-1 ainsi rédigé :

**Art. L. 3221-4-1. – Une catégorisation des salariés réalisant un travail de valeur égale est établie, conformément aux principes fixés aux articles L. 3221-2 à L. 3221-4, par accord d'entreprise.**

*« Un accord de branche peut établir la catégorisation des salariés mentionnée à l'alinéa précédent. Si à l'issue d'une négociation sur les catégorisations avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, un accord collectif n'a pu être conclu, l'employeur peut l'appliquer au moyen d'une décision unilatérale après avoir informé et consulté le comité social et économique. La durée de cette décision unilatérale est de trois ans.*

*« A défaut d'accord d'entreprise ou d'application de l'accord de branche par la décision unilatérale de l'employeur prévue à l'alinéa précédent, l'employeur établit la catégorisation par décision unilatérale après consultation du comité social et économique. La durée de cette décision unilatérale est de trois ans.*

IV- Après le dernier alinéa de l'article L. 3221-6, est ajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé :

*« L'employeur met les éléments mentionnés à l'alinéa précédent à la disposition des salariés par tout moyen. »*

V. Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau des branches engagent des négociations en vue, le cas échéant, de la signature, dans un délai de six mois suivant la promulgation de la présente loi, de l'accord mentionné au premier alinéa de l'article L.3221-4-1.

#### **Article 7 : Renforcer l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination**

**L'article L. 3221-8** du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

*« Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du présent chapitre, le candidat à un emploi ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte.*

*« Il peut notamment présenter des éléments relatifs à la rémunération de salariés antérieurement embauchés auprès de son employeur ou de salariés liés à un employeur distinct dès lors que leurs conditions de rémunération pertinentes pour établir une comparaison sont fixées par une convention ou un accord collectif interentreprise, de groupe ou conclu au sein d'une unité économique et sociale*

*« Lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, il peut également utiliser tout autre élément de preuve pour attester de la discrimination présumée, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un salarié serait traité dans une situation comparable.*

*« 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.*

*« Lorsque la partie défenderesse mentionnée à l'alinéa précédent ne s'est pas conformée aux obligations de transparence des rémunérations à l'égard des salariés ou candidats à un emploi énoncées aux articles L. 1142-7 à L. 1142-8-8, L. 1142-9, L. 1221-9-1 et L. 3221-6, il lui incombe de prouver que son manquement est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.*

*« L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque la partie défenderesse prouve que le manquement est manifestement non intentionnel et a un caractère mineur.*

*« Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».*

## **Titre deuxième : Transposition des dispositions de la directive 2023/970 aux employeurs et agents de droit public**

### **Article 8**

**Le chapitre I<sup>er</sup> du titre III du livre I<sup>er</sup> du code général de la fonction publique est ainsi modifié :**

*« 1<sup>o</sup> Aux articles L. 131-1 et L. 131-2, après les mots « les agents publics », sont insérés les mots « ou entre les candidats à un emploi public » ;*

*« 2<sup>o</sup> Avant le premier alinéa de l'article L. 131-4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :*

*« Les offres d'emploi et les dénominations de postes sont rédigées dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe » ;*

*« 3<sup>o</sup> Au second alinéa du même article, le mot : « Des » est remplacé par les mots : « Toutefois, des ».*

### **Article 9**

**La section 3 du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> de la partie législative du code général de la fonction publique est remplacée par les dispositions suivantes :**

*« Section 3 : Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

*« Art. L. 132-9-3. - I. – Les employeurs mentionnés à l'article L.2 et les groupements d'intérêt public calculent des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lorsqu'ils gèrent au moins cent agents.*

*« II. – Cette obligation s'applique :*

*« 1<sup>o</sup> Annuellement, lorsque l'employeur gère au moins deux cent cinquante agents ;*

*« 2<sup>o</sup> Annuellement, lorsque l'employeur gère au moins cent agents et moins de deux cent cinquante agents, à l'exception de l'indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération, lequel est calculé tous les trois ans ;*

*« III. Les établissements publics de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article L. 5, calculent les indicateurs mentionnés au I selon la périodicité prévue au 2<sup>o</sup> du II lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents et moins de cent agents.*

*« Un décret fixe la liste des agents pris en compte pour le calcul des seuils et des indicateurs ainsi que les modalités de ces calculs, notamment la rémunération de référence, ainsi que la date à laquelle les indicateurs doivent être publiés ou rendus publics chaque année ou tous les trois ans. »*

**« Art. L. 132-9-4. -** Les résultats obtenus pour les indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 sont publiés sur le site internet de l'employeur ou rendus publics par tout autre moyen, après avoir été présentés au comité social compétent ou son équivalent. Les résultats des indicateurs sont accompagnés d'une présentation des méthodes de calcul, permettant d'en assurer la compréhension.

*« Par dérogation, les résultats obtenus pour l'indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération, sont mis à la disposition des agents lorsque cette mise à disposition n'entraîne pas la divulgation directe ou indirecte de la rémunération d'un agent identifiable et communiqués dans tous les cas au comité social ou son équivalent compétent, sans être rendus publics. Les membres de l'organisme consultatif compétent sont tenus à une obligation de discrétion*

*« Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ces résultats sont communiqués chaque année à l'organe délibérant. »*

**« Art. L. 132-9-5. - I.** Les employeurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 transmettent les résultats des indicateurs ainsi que la preuve du respect des obligations de présentation au comité social compétent ou son équivalent, de publicité, de mise à disposition et de communication prévues à l'article L. 132-9-4 aux autorités suivantes :

*« 1° Le ministre chargé de la fonction publique pour les départements ministériels, les juridictions administratives et financières ainsi que les autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes ;*

*« 2° Les ministres de tutelle pour les établissements publics de l'Etat et les groupements d'intérêt public ;*

*« 3° L'autorité mentionnée à l'article L. 451-15 pour le Centre national de la fonction publique territoriale ;*

*« 4° Les préfets pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux mentionnés à l'article L.4 et les groupements d'intérêt public ;*

*« 5° Les directeurs généraux des agences régionales de santé pour les établissements publics mentionnés à l'article L. 5 et les groupements d'intérêt public.*

*« Ces autorités réceptionnent également les avis mentionnés au I de l'article L. 132-9-7, les mesures de correction mentionnées au II du même article assorties de la preuve de l'information du comité social compétent ou son équivalent, les rapports relatifs aux évaluations conjointes mises en œuvre en application de l'article L. 132-9-8 ainsi que les mesures de correction mentionnées à l'article L. 132-9-9.*

*« II. Les préfets transmettent les résultats, les rapports relatifs aux évaluations conjointes mises en œuvre en application de l'article L. 132-9-8, les mesures de correction mentionnées à l'article L. 132-9-9 ainsi que le nombre de sanctions prononcées au cours de l'année en application des articles L. 132-9-10 à L. 132-9-12 au ministre chargé des collectivités territoriales. Les directeurs généraux des agences régionales de santé transmettent les résultats, les rapports relatifs aux*

évaluations conjointes mises en œuvre en application de l'article L. 132-9-8, les mesures de correction mentionnées à l'article L. 132-9-9 ainsi que le nombre de sanctions prononcées au cours de l'année en application des articles L. 132-9-10 à L. 132-9-12 au ministre chargé de la santé.

« Les ministres de tutelle des établissements publics, le ministre chargé des collectivités territoriales et le ministre chargé de la santé transmettent les résultats, les rapports relatifs aux évaluations conjointes mises en œuvre en application de l'article L. 132-9-8 et les mesures de correction mentionnées à l'article L. 132-9-9 ainsi que le nombre de sanctions prononcées au cours de l'année en application des articles L. 132-9-10 à L. 132-9-12 au ministre chargé de la fonction publique.

« III. La publication annuelle des indicateurs, à l'exception de l'indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération est assurée par le ministère chargé de la fonction publique sur son site Internet.

« Les conditions de collecte des documents mentionnés au I et au II ainsi que de publication des indicateurs sont prévues par décret. »

« **Art. L. 132-9-6.** – Les agents ainsi que les membres des comités sociaux compétents ou leurs équivalents peuvent demander à l'employeur des explications supplémentaires sur les résultats des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3. L'employeur répond à ces demandes dans un délai raisonnable.

« Lorsque la divulgation des informations fournies entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un agent identifiable :

« 1° l'employeur informe l'agent de l'impossibilité de lui transmettre ces informations ;

« 2° Les membres des organisations syndicales représentatives au sein du comité social compétent ou son équivalent sont tenus à une obligation de discrétion.

« L'administration n'est pas tenue de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique. »

« **Art. L. 132-9-7.** – I. Lorsque le résultat de l'indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération, révèle un écart moyen au sein d'une catégorie supérieur à un seuil défini par décret :

« 1° L'employeur consulte le comité social compétent ou son équivalent sur les éléments permettant d'apprécier le caractère objectivement justifié de cet écart ;

« 2° Lorsque l'écart n'est pas justifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, l'employeur peut mettre en œuvre des mesures de correction et consulter à nouveau le comité social compétent ou son équivalent sur cet indicateur dans un délai de six mois à l'issue de la première consultation. A défaut, l'employeur consulte immédiatement le comité social compétent ou son équivalent sur la mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe prévue à l'article L. 132-9-8.

« 3° Lorsque l'écart constaté à l'occasion de la consultation prévue à l'alinéa précédent après la mise en œuvre de mesures de correction demeure supérieur au seuil mentionné au premier alinéa, le comité social compétent ou son équivalent est consulté par l'employeur sur les

éléments permettant d'apprécier le caractère objectivement justifié de cet écart et, si l'écart n'est pas justifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, sur la mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe prévue à l'article L. 132-9-8.

« II. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux employeurs publics mentionnés au III de l'article L. 132-9-3. Toutefois, lorsque le résultat de l'indicateur portant sur l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération, révèle un écart au sein d'une catégorie supérieur au seuil mentionné au premier alinéa et non justifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, ces employeurs peuvent mettre en œuvre la procédure de négociation dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 132-9-9. A défaut, ils arrêtent des mesures de correction par décision unilatérale dans un délai de douze mois et en informent le comité social compétent ou son équivalent. »

« **Art. L. 132-9-8.** - A l'issue des consultations prévues aux 2° et 3° du I de l'article L. 132-9-7, l'employeur met en œuvre une évaluation conjointe des rémunérations afin de corriger et de prévenir les écarts non justifiés par des critères objectifs non fondés sur le sexe.

« Un décret pris en Conseil d'Etat détermine :

« 1° Le contenu de l'évaluation, notamment les modalités d'élaboration et d'adoption du rapport recensant et analysant les raisons des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

« 2° Les conditions dans lesquelles le comité social compétent ou son équivalent est associé à cette évaluation ;

« 3° Les modalités selon lesquelles les résultats de l'évaluation conjointe sont mis à la disposition des agents et communiqués au comité social compétent ou son équivalent. »

« **Art. L. 132-9-9** – A l'issue de l'évaluation conjointe des rémunérations prévue à l'article L. 132-9-8, l'employeur propose aux organisations syndicales représentatives d'engager une négociation portant sur l'élaboration de mesures de correction des écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs non fondés sur le sexe. Cette négociation s'effectue dans les conditions prévues au titre II du livre II. A défaut d'accord dans un délai de douze mois à l'issue de l'évaluation conjointe, l'employeur arrête les mesures par décision unilatérale.

« Les employeurs publics soumis à l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre le plan d'action prévu à l'article L. 132-1 y inscrivent, dans un délai de douze mois, les mesures de correction des écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs non fondés sur le sexe, à l'issue de l'évaluation des rémunérations prévue à l'article L. 132-9-8. Lorsqu'un accord conclu en application de l'article L.132-1 est en vigueur, la négociation est mise en œuvre dans le respect de la procédure mentionnée à l'article L.227-2. En l'absence de nouvel accord et lorsque l'accord en vigueur comporte des mesures relatives aux écarts de rémunération qui ne sont pas conformes aux mesures arrêtées unilatéralement par l'employeur, les stipulations concernées de l'accord en vigueur deviennent caduques.

« La négociation ou, le cas échéant, la décision unilatérale de l'employeur s'appuie sur l'évaluation des rémunérations prévue à l'article L. 132-9-8.

« La durée maximale de validité des mesures de correction est de trois ans. Si elles sont inscrites dans le plan d'action prévu à l'article L. 132-1, elles restent valides jusqu'à l'échéance du plan. Durant la période de négociation et de validité des mesures de correction, l'employeur n'est

*pas tenu de mettre en œuvre les dispositions prévues aux articles L. 132-9-7 et L. 132-9-8 pour ce qui concerne les écarts auxquels ces mesures de correction remédient. Toutefois, il informe chaque année le comité social compétent ou son équivalent de la mise en œuvre des mesures de correction. »*

**« Art. L132-9-10. - Les employeurs mentionnés à l'article L.132-9-3 sont soumis à une pénalité financière :**

*« 1° S'ils ne respectent pas l'une au moins des obligations de calcul, de présentation, de mise à disposition, de communication et de publication prévues aux articles L.132-9-3 et L. 132-9-4 et par les mesures réglementaires prises pour leur application ;*

*« 2° S'ils ne respectent pas les obligations de transmission prévues à l'article L.132-9-5 ;*

*« 3° En l'absence de réponse à une demande d'information formulée en application de l'article L.132-9-6 ;*

*« 4° S'ils ne respectent pas l'une au moins des obligations de consultation, de détermination de mesures de correction et d'information prévues à l'article L. 132-9-7 et par les mesures réglementaires prises pour son application ;*

*« 5° En cas de mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe prévue à l'article L. 132-9-8, s'ils ne respectent pas les obligations fixées par voie réglementaire pour son application ou s'ils ne déterminent pas de mesures de correction dans les conditions prévues à l'article L. 132-9-9 et par les mesures réglementaires prises pour son application ;*

*« 6° En cas de non-respect des obligations prévues à l'article L.115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, à l'article L. 131-2 pour ce qui concerne les candidats à un emploi public, au premier alinéa de l'article L.131-4, aux articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 et par les mesures réglementaires prises pour leur application ;*

*« 7° En l'absence d'information des agents publics, de fourniture des informations prévues à l'article L. 716-2 et par les mesures réglementaires prises pour son application ;*

*« 8° En cas de non-respect de l'interdiction posée par l'article L. 716-3.*

*« En cas de constat de l'un des manquements mentionnés aux 1°, 2°, 4° et 5°, les autorités mentionnées au I de l'article L. 132-9-5 mettent en demeure les employeurs concernés d'y remédier. La mise en demeure précise les mesures attendues et le délai dans lequel elles doivent être mises en œuvre.*

*« S'il est constaté qu'en dépit de cette mise en demeure, le manquement se poursuit, ces mêmes autorités notifient, le cas échéant, aux employeurs concernés le montant de la pénalité encourue.*

*« Sans préjudice de leur capacité à former un recours devant la juridiction compétente, les candidats à un emploi public, les agents publics ou les organisations syndicales forment un recours administratif auprès de l'employeur concerné afin qu'il remédie aux manquements aux 3° et 6° à 8° qu'ils allèguent. Ils peuvent saisir, dans un délai de deux mois après la réponse explicite ou implicite de l'employeur, les autorités mentionnées au I de l'article L. 132-9-5 des manquements allégués.*

*« Ces autorités notifient les manquements avérés aux employeurs concernés et le montant de la pénalité encourue. »*

**« Art. L132-9-11. - La pénalité encourue en application de l'article L. 132-9-10 est :**

« 1° D'un montant maximal de 450 euros en cas de non-respect des obligations fixées à l'article L.115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, à l'article L. 131-2 pour ce qui concerne les candidats à un emploi public, au premier alinéa de l'article L.131-4, aux articles L. 132-9-6, L.311-2-1 à L.311-2-2, L.716-2, L.716-3 et par les mesures réglementaires prises pour leur application ;

« 2° D'un montant correspondant au maximum à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur concerné pris en compte pour le calcul des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 au cours de la période au titre de laquelle il ne respecte pas l'une au moins des obligations fixées aux articles L.132-9-3 à L.132-9-5 et L.132-9-7 à L. 132-9-9 et par les mesures réglementaires prises pour leur application.

« Le montant de la pénalité tient compte des circonstances particulières du manquement, au regard le cas échéant de l'ensemble des manquements commis par l'employeur. L'employeur ne peut se voir appliquer qu'une seule pénalité en application du 2° au titre d'un même exercice même s'il commet plusieurs manquements. »

« **Art L. 132-9-12** – Le montant de la pénalité prévu au 1° de l'article L.132-9-11 peut être doublé et celui prévu au 2° peut être fixé au maximum à 2 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur pris en compte pour le calcul des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 lorsque l'employeur a déjà été sanctionné d'une pénalité prévue à l'article L. 132-9-11 au cours des cinq années précédentes en raison d'un manquement de même nature. »

« **Art. L. 132-9-13** – Lorsqu'un candidat à un emploi public ou un agent public s'estime lésé par un manquement à l'application du principe de l'égalité des rémunérations, il lui appartient de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

« Lorsque l'employeur visé à l'alinéa précédent ne s'est pas conformé aux obligations de transparence des rémunérations prévues à l'article L.115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, à l'article L. 131-2 pour ce qui concerne les candidats à un emploi public, au premier alinéa de l'article L.131-4 et aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-9, L.311-2-1, L.311-2-2, L.716-2 et L.716-3, il lui appartient d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, sans que le candidat à un emploi public ou l'agent public s'estimant lésé n'ait à présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte.

« L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque l'employeur prouve que la non-conformité aux obligations de transparence des rémunérations mentionnées à l'alinéa précédent est manifestement non intentionnelle et présente un caractère mineur.

« Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

« **Art. L.132-9-14** – Aucun agent public ne peut faire l'objet des mesures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 135-4 pour avoir formulé un recours administratif ou engagé une action en justice visant à faire respecter les droits et obligations prévus à l'article L. 115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, au premier alinéa de l'article L. 131-4, aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-9, L.311-2-1 à L. 311-2-2 et L. 716-2 et L. 716-3. »

## Article 10

**Le chapitre VI du titre I<sup>er</sup> du livre II de la partie législative du code général de fonction publique est ainsi modifié :**

« 1<sup>o</sup> L'intitulé est complété par les mots : « et contentieux » ;

« 2<sup>o</sup> Aux articles L.216-2 et L.216-3, le mot « représentative » est supprimé ;

« 3<sup>o</sup> Il est ajouté un article L. 216-4 ainsi rédigé :

*« Art. L. 216-4. - Les agents publics peuvent choisir d'être représentés ou assistés par l'organisation syndicale de leur choix ou par une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans et se proposant, par ses statuts, de lutter contre les discriminations, dans l'exercice des recours administratifs [ou contentieux] concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. L'organisation syndicale ou l'association doit justifier avoir obtenu l'accord écrit de l'intéressé. »*

## Article 11

**Le chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du livre III de la partie législative du code général de la fonction publique est complété par deux articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 ainsi rédigés :**

*« Art. L. 311-2-1. – Le candidat à un emploi public reçoit, de l'employeur auprès duquel il se porte candidat, des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale correspondant à l'emploi concerné. Lorsque ces informations ne figurent pas dans l'avis de création ou de vacance d'emploi, elles sont communiquées au candidat par l'employeur par tout moyen écrit au cours de la procédure de sélection .*

*« Ces informations sont mises à disposition dans un format accessible aux personnes en situation de handicap. »*

*« Art. L. 311-2-2. – L'employeur ne demande pas au candidat à un emploi public des informations relatives à son historique de rémunération au cours de sa relation de travail actuelle ou antérieure. »*

## Article 12

**I. – L'intitulé du chapitre VI du titre I<sup>er</sup> du livre VII de la partie législative du code général de la fonction publique est remplacé par l'intitulé suivant : « *Transparence des rémunérations* ».**

**II. – L'article L. 716-1 est remplacé par les dispositions suivantes :**

*« Art. L. 716-1. – Tout employeur public assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-4 et L. 3221-5 à L. 3221-7 du code du travail sont applicables aux agents publics. »*

**III. Après l'article L. 716-1, il est inséré deux articles L. 716-2 et L. 716-3 ainsi rédigés :**

*« Art. L. 716-2. – L'employeur informe chaque année par tout moyen les agents de leur droit à demander et à recevoir par écrit des informations relatives à leur niveau de rémunération ainsi qu'au niveau moyen de rémunération ventilé par sexe, des agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale au sens du 2<sup>o</sup> du II de l'article L. 132-9-3.*

« L'agent peut exercer son droit par l'intermédiaire de membres du comité social compétent ou son équivalent.

« L'employeur fournit les informations dans les deux mois suivant la réception de la demande. Il peut utiliser les résultats les plus récents du calcul de l'indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération.

« L'agent ne peut utiliser des informations obtenues en application du présent article à des fins autres que l'exercice de son droit à l'égalité des rémunérations.

« Ces informations sont mises à disposition dans un format accessible aux personnes en situation de handicap.

« Lorsqu'un agent demande les informations mentionnées au premier alinéa, que l'effectif de la catégorie, définie au 2° du II de l'article L. 132-9-3, à laquelle il appartient se situe en deçà d'un seuil déterminé par décret et que la communication de ces informations est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un agent identifiable, l'employeur ne transmet pas ces informations et en informe l'agent.

« L'administration n'est pas tenue de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique. »

« **Art L. 716-3.** – Toute clause ou disposition ayant pour objet ou pour effet d'interdire à un agent public de divulguer des informations relatives à sa rémunération est réputée non écrite. »

### **Article 13**

**Le code général de la fonction publique est ainsi modifié :**

1° L'article L.141-1 est ainsi rédigé :

« **Art L. 141-1.** – Pour l'application des dispositions du présent livre :

« 1° Les collectivités de Guyane, de la Martinique, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon sont assimilées à des départements ;

« 2° La référence à l'agence régionale de santé est remplacée par la référence à l'agence de santé de Guadeloupe, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin ;

« 3° A Saint-Pierre-et-Miquelon, la référence à l'agence régionale de santé est remplacée par la référence à l'administration territoriale de santé de Saint-Pierre-et-Miquelon. »

2° A l'article L. 742-4, après les mots : « des articles » est insérée la référence : « L. 716-1, ».

### **Article 14 : Application aux personnels médicaux**

**I. Après le f) de l'article L. 6152-4 du code de la santé publique sont insérés :**

« g) Les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-14 ;

« h) L'article L. 216-4 ;

« i) Les articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 ;

« j) Les articles L. 716-1 à L716-3. »

« Les conditions d'application sont fixées par voie réglementaire. »

### **Article 15 : Application aux personnels hospitalo-universitaires**

Le premier alinéa de l'article L.952-21 du code de l'éducation est ainsi modifié :

« 1° Après la mention « l'article L. 215-1, » est insérée la mention « L. 216-4, » ;

« 2° Après la mention « les articles L. 311-1, » est insérée la mention « les articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 » ;

« 3° Après la mention « L. 622-2, » est insérée la mention « le chapitre VI du titre Ier du livre VII ».

### **Article 16 : Application aux enseignants du privé – MEN**

Après l'article L. 914-6 du code de l'éducation, est inséré un article L. 914-7 ainsi rédigé :

*« Article L. 914-7. - Sous réserve des dispositions du présent code, les dispositions applicables aux agents publics de l'Etat en matière de transparence salariale sont également applicables au ministère de l'éducation nationale en tant qu'employeur des maîtres exerçant dans des établissements d'enseignement privés liés à l'Etat par contrat d'association. »*

### **Article 17 : Application aux enseignants du privé – MAASA**

Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° Avant la première phrase du quatrième alinéa de l'article L.813-8, il est inséré la phrase suivante : « Les offres d'emploi et les dénominations de postes sont rédigées dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe. » ;

2° Après l'article L.813-8-2, il est créé un article L.813-8-3 ainsi rédigé :

*« Art L.813-8-3. – I. La section 3 du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> de la partie législative du code général de la fonction publique et les articles L.216-4, L.311-2-1 à L.311-2-2, L.716-1 à L.716-3 du même code sont applicables aux personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.*

*« II. Pour l'application du I :*

*« 1° Les indicateurs mentionnés au L.132-9-3 du code général de la fonction publique sont calculés en référence aux rémunérations versées aux personnels mentionnés au I ;*

*« 2° Les pénalités financières mentionnées aux articles L.132-9-11 et L.132-9-12 du même code sont calculées en fonction de la rémunération brute annuelle globale des personnels mentionnés au I. ;*

*« 3° les mots : « départements ministériels », « employeurs », « employeur » et « employeur concerné » désignent le ministre chargé de l'agriculture ;*

*« 4° Les obligations prévues aux articles L.311-2-1 et L.311-2-2 du même code s'appliquent également au chef d'établissement ;*

*« III. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »*

### **Titre troisième : Dispositions spécifiques**

**Article 18 :** Création d'un nouveau motif d'exclusion des procédures de passation des marchés publics et contrats de concessions à l'appréciation de l'acheteur et de l'autorité concédante en cas de méconnaissance des certaines obligations relatives à la transparence salariale.

Le code de la commande publique est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2141-7-2, il est inséré un article L. 2141-7-3 ainsi rédigé :

*« L'acheteur peut exclure de la procédure de passation d'un marché, les personnes soumises aux articles L. 1142-8 à L. 1142-8-9 du code du travail qui ont été sanctionnées pour l'un des manquements prévus aux 1° et 2° de l'article L. 1142-11-1, au 2° de l'article L. 1142-11-2 et aux 1° et 2° de l'article L.1142-11-3 du même code.*

*L'acheteur peut également exclure les personnes soumises aux I et II de l'article L. 132-9-3 du code général de la fonction publique qui ont été sanctionnées au titre du 1° de l'article L. 132-9-10 du même code pour un manquement à l'obligation de publication, ou au titre du 6° du même article pour un manquement à l'obligation de détermination des mesures correctrices.*

*L'exclusion prévue au présent article s'applique pour une durée d'un an à compter de la date du prononcé de la sanction. ».*

2° Après l'article L. 3123-7-2, il est inséré un article L. 3123-7-3 ainsi rédigé :

*« L'autorité concédante peut exclure de la procédure d'un contrat de concession, les personnes soumises aux articles L. 1142-8 à L. 1142-8-9 du code du travail qui ont été sanctionnées pour l'un des manquements prévus aux 1° et 2° de l'article L. 1142-11-1, au 2° de l'article L. 1142-11-2 et aux 1° et 2° de l'article L.1142-11-3 du même code.*

*L'autorité concédante peut également exclure les personnes soumises aux I et II de l'article L. 132-9-3 du code général de la fonction publique qui ont été sanctionnées au titre du 1° de l'article L. 132-9-10 du même code pour un manquement à l'obligation de publication des indicateurs, ou au titre du 6° du même article pour un manquement à l'obligation de détermination des mesures correctrices.*

*L'exclusion prévue au présent article s'applique pour une durée d'un an à compter de la date du prononcé de la sanction. ».*

### **Article 19 : Application des dispositions de la directive (UE) 2023/970 aux personnels publics de La Poste**

Après l'article 29-6 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990, il est inséré un article 29-7 ainsi rédigé :

*« Art. 29-7. – Les dispositions des articles L. 132-9-3 à L. 132-9-14 et L. 716-1 à L. 716-3 du code général de la fonction publique sont applicables aux seuls fonctionnaires et agents contractuels de droit public de La Poste.*

*« Pour l'application de ces articles, les références au comité social compétent ou à son équivalent sont entendues comme visant le comité social et économique, les références à l'employeur sont entendues comme visant la société La Poste et les références à l'autorité de tutelle sont entendues comme visant le ministre chargé des postes.*

*« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 du même code.*

*« Par dérogation à l'article L. 132-9-9, la négociation portant sur l'élaboration de mesures de correction des écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs non fondés sur le sexe s'effectue dans les conditions prévues par le livre II de la deuxième partie du code du travail.*

*« Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application de ces dispositions et les adaptations justifiées par la situation particulière des agents publics de La Poste. »*

#### **Article 20 : Application des dispositions de la directive (UE) 2023/970 aux fonctionnaires d'Orange SA**

La loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 est ainsi modifiée :

*« Le 2 de l'article 29-1 est ainsi rétabli :*

*« 2 - Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions au sein d'Orange SA sont soumis aux dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la transparence des rémunérations, notamment celles prévues par les sections 1 à 3 du chapitre II bis du titre IV du livre Ier de sa première partie ainsi que par son article L. 3221-4-1, dans le respect des garanties statutaires relatives à la non-discrimination prévues par le code général de la fonction publique, notamment les articles L. 131-1, L. 131-2, L. 132-9-13, L. 132-9-14 et L. 216-4.*

*« Pour l'application des articles L. 132-9-13 et L. 132-9-14 du code général de la fonction publique, les références aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-9, L.311-2-1 à L. 311-2-2 et L. 716-2 sont remplacées par les références aux articles L. 1142-7 à L. 1142-8-8 et L. 1142-9 du code du travail.*

*« Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent 2 et les adaptations justifiées par la situation particulière de ces fonctionnaires. »*

#### **Titre quatrième : dispositions d'entrée en vigueur**

##### **Article 21 : entrée en vigueur des dispositions applicables aux employeurs et salariés de droit privé**

L'article 1<sup>er</sup> du titre premier de la présente loi entre en vigueur à compter d'une date fixée par décret et au plus tard dans un délai d'un an suivant la promulgation de la présente loi, à l'exception :

1° Des dispositions de l'article L. 1142-7 relatives à l'obligation de déclaration de l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale, qui entrent en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard dans un délai de trois ans suivant la promulgation de la présente loi pour les entreprises de cent à cent quarante-neuf salariés et dans un délai de six ans suivant la promulgation de la présente loi pour les entreprises de cinquante à quatre-vingt-dix-neuf salariés ;

2° Des dispositions des articles L. 1142-9 à L. 1142-9-1, qui entrent en vigueur à compter de la date d'entrée en vigueur des accords ou de la décision unilatérale de l'employeur mentionnés à l'article L.3221-4-1, et au plus tard à la date fixée par décret au 1° du présent article.

**Article 22 : entrée en vigueur des dispositions applicables aux employeurs et agents de droit public, y compris les agents publics de La Poste et d'Orange SA**

I - Les dispositions du titre II entrent en vigueur :

1° Pour les employeurs qui gèrent au moins cent cinquante agents un an après la promulgation de la présente loi. Les indicateurs calculés en 2028 porteront sur les années 2026 et 2027 ;

2° Pour les employeurs qui gèrent moins de cent cinquante agents, le 1<sup>er</sup> juin 2030.

II Par exception au I,

1° les articles 8, 10, 11 et les premier, deuxième, troisième et dernier alinéas de l'article 13 ainsi que le 1° de l'article 17 entrent en vigueur quatre mois après la promulgation de la loi ;

2° Les dispositions des articles 14 à 16 et du 2° de l'article 17 entrent en vigueur dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique auxquelles elles renvoient.

III. Les dispositions du I et du II sont applicables aux agents relevant du code général de la fonction publique dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

IV. Les dispositions des articles 19 et 20 entrent en vigueur :

1° pour l'article 19, dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique auxquelles elles renvoient ;

2° pour l'article 20, dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique et du code du travail auxquelles elles renvoient.