

# CONSTITUTION ET PRINCIPE D'EGALITE : L'EXEMPLE DE LA rémunération dans la relation de travail

DROIT – Première et Terminale STMG

## INTRODUCTION

Lors des séquences précédentes, les élèves ont pu travailler sur la diversité des sources du droit, leur hiérarchie dans la pyramide des normes et ont découvert le rôle de la Constitution dans la garantie des libertés fondamentales. Ces libertés fondamentales, individuelles et collectives, ont été présentées en EMC, en classe de Seconde. Les différents aspects du contrat de travail, notamment la rémunération, sont étudiés dans le programme de Terminale STMG.

### Situation travaillée

Laura est assistante marketing chez Jules Verne, une célèbre maison d'édition spécialisée dans les récits et albums de voyage. Salariée de l'entreprise depuis huit ans, elle est mère de deux enfants, de 2 et 4 ans. En discutant un jour avec un ami comptable de l'entreprise, elle apprend que son salaire de base est inférieur à celui de ses collègues masculins, pourtant issus de la même école de commerce qu'elle et ayant la même ancienneté. Elle trouve cette situation discriminatoire et souhaite en parler à son employeur.

### Objectifs

Cette séquence vise à montrer l'importance du principe constitutionnel d'égalité et sa déclinaison en matière de rémunération dans le cadre de la relation de travail.

A travers une mise en situation, elle conduit les élèves à construire une argumentation juridique relative à une discrimination salariale fondée sur le sexe.

### Compétences, notions et programme

Compétences et notions en Droit travaillées pendant la séquence	Croisement pluridisciplinaire et transversalités éducatives	Compétences visées par l'étude de la situation juridique
<p><b>1<sup>ère</sup></b></p> <p><b>Thème 1 : Qu'est-ce que le droit ? Les sources du droit</b></p> <p>Etude du bloc de constitutionnalité et de la jurisprudence constitutionnelle dans le cadre de l'étude des sources du droit et de la hiérarchie des normes.</p> <p><b>Terminale :</b></p> <p><b>Thème 7 : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ? Rémunération et convention collective</b></p> <p>Analyse de jurisprudence et construction d'une argumentation juridique.</p>	<p><b>Education Morale et Civique (EMC)</b></p> <p><b>Première</b></p> <p><b>Axe 2 : Les recompositions du lien social</b></p> <p>La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes : orientation, formation, travail, emploi, salaire, représentation, reconnaissance.</p> <p><b>Terminale :</b></p> <p><b>Axe 2 : Repenser et faire vivre la démocratie</b></p> <p>Le citoyen et la politique sociale : le droit du travail, la représentation des salariés, le dialogue social.</p>	<p>La séquence conduit les élèves à étudier les sources juridiques relatives au principe constitutionnel d'égalité et sa déclinaison en matière de rémunération dans le cadre de la relation de travail. A travers une mise en situation, elle conduit les élèves à construire une argumentation juridique relative à une discrimination salariale fondée sur le sexe.</p>

# I-Utiliser des ressources constitutionnelles dans une séquence de Droit

L'égalité est un principe transcendant les normes de valeur constitutionnelle : au sein du « bloc de constitutionnalité », l'égalité fait l'objet de nombreuses consécutions. Ce principe tient une place centrale dans la Constitution du 4 octobre 1958 et son Préambule. Le principe d'égalité est, de tous les principes constitutionnels, celui qui est le plus souvent invoqué devant le Conseil constitutionnel. Le défenseur des droits (article 71-1 de la Constitution) a une mission de promotion des droits et de l'égalité.

## A-Quelles ressources constitutionnelles utiliser ?

### 1-Extrait du Préambule et de l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution du 4 octobre 1958

Le principe d'égalité est consacré par le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958, faisant notamment référence à la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et à son article 1<sup>er</sup> : « les hommes naissent libres et égaux en droit. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ».

Ce principe est repris dans l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution elle-même.

Certaines différenciations sont constitutionnellement proscrites. C'est notamment le cas de celles qui ont pour objet l'origine, la race, la religion, les croyances et le sexe (article 1 alinéa 1 de la Constitution de 1958 et 3<sup>ème</sup> alinéa du Préambule de la Constitution de 1946). La Constitution a été modifiée en 1999 et en 2008, pour permettre à la loi de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux « mandats électoraux et fonctions électives », ainsi qu'aux « responsabilités professionnelles et sociales » (art. 1<sup>er</sup>, al. 2, de la Constitution de 1958).

### 2-La jurisprudence du Conseil constitutionnel en matière de transposition des directives

Dans sa décision n° 2004-496 DC du 10 juin 2004, Loi pour la Confiance dans l'Economie Numérique, le Conseil constitutionnel a déduit de l'article 88-1 de la Constitution « que la transposition en droit interne d'une directive communautaire résulte d'une exigence constitutionnelle ».

En 1976, la directive européenne du 9 février introduit la notion d'égalité de traitement qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle. La directive enjoint les États à prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes et contraires au principe de l'égalité de traitement.

En France, c'est la loi du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Roudy) qui transpose la directive européenne. La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

## B-Comment utiliser ces ressources dans la séquence ?

La séquence permet de montrer comment le principe général d'égalité, consacré par la Constitution, est appliqué concrètement dans le cadre de la relation de travail.

Pour répondre à cette problématique, la séquence s'appuie d'abord sur l'étude des normes en vigueur relatives à l'égalité professionnelle. Le principe constitutionnel d'égalité est présenté à travers le Préambule et l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958. Les élèves sont amenés à s'interroger sur la valeur juridique des sources et leur place dans la hiérarchie des normes. La séquence est notamment l'occasion d'approfondir la notion de bloc de constitutionnalité et d'étudier l'articulation entre les directives européennes, la loi et la Constitution.

La séquence s'appuie ensuite sur l'étude d'un arrêt de la Cour de cassation montrant les conditions et les limites de l'application du principe d'égalité dans le cadre de la rémunération au travail.

Enfin, les élèves de Terminale peuvent être amenés à construire une argumentation juridique précisant les obligations et les sanctions de l'employeur en cas de non-respect du principe d'égalité professionnelle. Elle peut se traduire par une présentation orale au chef d'entreprise dans la perspective de la préparation du grand oral.

## II - Déroulement de la séquence (2h30)

### A-Étude des sources juridiques en vigueur relatives au principe d'égalité (30 minutes)

L'objectif de cette séance est de découvrir la diversité des sources juridiques relatives au principe d'égalité et d'en comprendre la hiérarchie.

Les élèves doivent ainsi étudier la portée juridique de chaque texte : Préambule et article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958, directive européenne, lois, décret.

Ils sont amenés à approfondir la notion de « bloc de constitutionnalité » et l'exigence constitutionnelle de transposition des directives européennes.

#### Situation déclenchante

Laura est assistante marketing chez Jules Verne, une célèbre maison d'édition spécialisée dans les récits et albums de voyage. Salariée de l'entreprise depuis huit ans, elle est mère de deux enfants, de 2 et 4 ans. En discutant un jour avec un ami comptable de l'entreprise, elle apprend que son salaire de base est inférieur à celui de ses collègues masculins, pourtant issus de la même école de commerce qu'elle et ayant la même ancienneté. Elle trouve cette situation discriminatoire et souhaite en parler à son employeur.

#### Notions attendues

**-Qualification des différentes sources juridiques** : Préambule de la Constitution, directive européenne, loi, circulaire, etc.

**-Pyramide des normes** : hiérarchisation des sources du droit au sein d'après le modèle proposé par Hans Kelsen.

**-Bloc de constitutionnalité** : Situé au sommet de la hiérarchie des normes, le bloc de constitutionnalité constitue le cadre juridique protecteur des droits fondamentaux. Il sert de fondement au contrôle de constitutionnalité effectué par le Conseil Constitutionnel. Le Conseil Constitutionnel a listé les textes qui composent le bloc de constitutionnalité :

- l'intégralité de la Constitution du 4 octobre 1958 (y compris son préambule) ;
- la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC) de 1789 ;
- le Préambule de la Constitution de 1946 (contenant notamment les « principes fondamentaux reconnus par les lois de République » ainsi que les « principes particulièrement nécessaires à notre temps »).
- la Charte de l'environnement de 2004.

**-Transposition des directives** : La directive est contraignante pour les pays qui sont ses destinataires (un, plusieurs ou tous les pays) quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux autorités nationales la compétence quant à la forme et aux moyens pour y parvenir. Pour qu'une directive prenne effet au niveau national, les pays de l'UE doivent adopter un acte législatif visant à la transposer. Cette mesure nationale doit atteindre les objectifs définis par la directive.

#### Modalités de travail

- Travail individuel ou en groupe de 2 ou 3 élèves puis mutualisation des réponses ;
- Construction collective de la pyramide des normes.

#### Consignes de travail

A partir des documents proposés, les élèves doivent :

- identifier les différentes sources juridiques relatives au principe d'égalité ;
- préciser la notion de « bloc de constitutionnalité » et sa valeur juridique ;
- replacer les différentes sources présentées dans la hiérarchie des normes ;
- expliquer le rôle du Conseil constitutionnel dans le contrôle de la transposition des directives européennes.

#### Proposition de documents de travail donnés aux élèves

Document 1- Extraits de la Constitution de 1958

##### PRÉAMBULE

Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme et aux principes de la

souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946, ainsi qu'aux droits et devoirs définis dans la Charte de l'environnement de 2004.

En vertu de ces principes et de celui de la libre détermination des peuples, la République, offre aux territoires d'outre-mer qui manifestent la volonté d'y adhérer des institutions nouvelles fondées sur l'idéal commun de liberté, d'égalité et de fraternité et conçues en vue de leur évolution démocratique.

#### **ARTICLE PREMIER**

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

#### Document 2- **L'ÉGALITÉ DANS LE BLOC DE CONSTITUTIONNALITÉ**

Au sein du « bloc de constitutionnalité », c'est-à-dire des normes de valeur constitutionnelle, l'égalité fait l'objet de nombreuses consécutions par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, ainsi que par la Constitution du 4 octobre 1958 et son Préambule. C'est dire que « les sources textuelles du principe d'égalité possèdent une richesse sans équivalent par rapport à celles des autres droits fondamentaux » (Ferdinand MÉLIN-SOUCRAMANIEN). Cette place centrale qu'occupe l'égalité s'explique par le fait qu'elle n'est pas un droit comme un autre. Elle fait figure de « droit des droits » (Doyen Georges VEDEL) [...]. C'est ce qu'expriment les célèbres dispositions du premier article de la Déclaration de 1789 aux termes desquelles « les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits ». C'est ce qui explique également la place de l'égalité au sein de la devise républicaine - « Liberté, Égalité, Fraternité » (art. 2, al. 4, de la Constitution de 1958) - et de « l'idéal commun » sur lequel sont fondées nos institutions (voir le Préambule de la Constitution de 1958 et l'art. 72-3, al. 1er, de la Constitution de 1958).

Source : [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr)

#### Document 3- Une égalité professionnelle reconnue par le droit

##### **Loi du 22 décembre 1972**

###### **Principe de l'égalité de rémunération**

« pour un même travail ou un travail de valeur égale ».

##### **Directive du 9 février 1976**

Passer d'une égalité formelle à une égalité réelle entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnel.

##### **Loi du 13 juillet 1983**

Transposition de la directive européenne concernant l'égalité professionnelle.

Modification du code du travail

##### **Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

Création d'un « Index de l'égalité Femmes-Hommes » obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, mesurant la situation de l'entreprise au regard de l'égalité salariale.

##### **Décret du 8 janvier 2019**

Précise les méthodes de calcul de l'employeur en matière d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

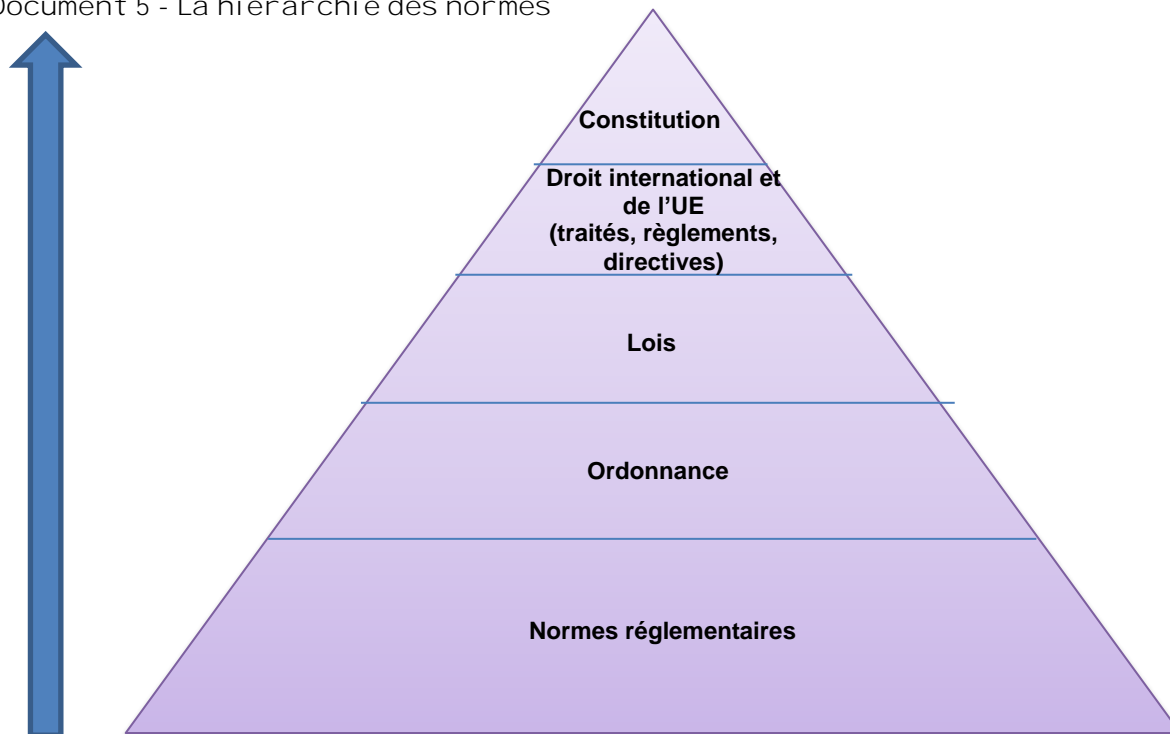
#### Document 4- Extrait de la décision du Conseil constitutionnel n° 2004-496 DC du 10 juin 2004, **LOI POUR LA CONFIANCE DANS L'ECONOMIE NUMÉRIQUE**

« Le fait de jeter, déverser ou laisser s'écouler dans les eaux superficielles, souterraines ou les eaux de la mer dans la limite des eaux territoriales, directement ou indirectement, une ou des substances quelconques dont l'action ou les réactions entraînent, même provisoirement, des effets nuisibles sur la santé ou des dommages à la flore ou à la faune [...], est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. [...] Le tribunal peut aussi imposer au condamné de procéder à la restauration du milieu aquatique [...] ».

Considérant qu'aux termes de l'article 88-1 de la Constitution : « La République participe aux Communautés européennes et à l'Union européenne, constituées d'Etats qui ont choisi librement, en vertu des traités qui les ont instituées, d'exercer en commun certaines de leurs compétences » ;

qu'ainsi, la transposition en droit interne d'une directive communautaire résulte d'une exigence constitutionnelle à laquelle il ne pourrait être fait obstacle qu'en raison d'une disposition expresse contraire de la Constitution ».

Document 5 - La hiérarchie des normes



La théorie de la pyramide des normes a été fondée par Hans Kelsen au XIXe siècle. Il s'agit d'un classement hiérarchisé de l'ensemble des normes constituant le système juridique d'un Etat de droit. Elle permet de régler les problèmes de conflits de lois car, en principe, la norme d'un niveau inférieur doit être conforme à celle du niveau supérieur.

## B-Etude des conditions d'application du principe d'égalité dans le cadre de la relation de travail (1 heure)

L'objectif de cette séance est d'amener les élèves à analyser les conditions d'application du principe d'égalité dans le cadre très concret de la relation de travail.

La séance s'appuie sur l'analyse d'articles du Code du travail et d'un arrêt de la Cour de cassation relatifs à une discrimination salariale.

### Notions attendues

**-Discrimination salariale** : Tous les salariés d'une même entreprise qui effectuent un même travail ou un travail de valeur équivalente doivent être rémunérés de la même façon. Des différences de traitement sont autorisées si elles sont fondées sur des critères objectifs, pertinents, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination. En dehors de ces critères, le fait de rémunérer différemment des personnes en raison notamment de leur sexe constitue une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du Code du travail.

**-« A travail égal, salaire égal »** : Sont considérés comme ayant valeur égale des travaux qui exigent des salariés un ensemble comparables de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacité découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse.

**-Charge de la preuve en matière de discrimination salariale** : La charge de la preuve pesant sur le salarié est allégée. Il appartient, dans un premier temps, au salarié d'apporter la preuve de la différence de traitement qu'il

subit, ce qu'il fera au regard de la situation qui est la sienne, dans son environnement professionnel. Dans un second temps, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence.

## Modalités de travail

Travail individuel ou par groupe de 2 ou 3 élèves.

## Consignes de travail

A partir des documents proposés, les élèves doivent :

- Présenter les faits, le problème juridique de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 novembre 2019 ;
  - Préciser la notion de « travail de valeur égale » ;
  - Expliquer le raisonnement de la Cour de cassation pour démontrer l'existence d'une discrimination salariale ;
- Identifier notamment sur qui repose la charge de la preuve en cas d'inégalité de traitement.

## Proposition de documents de travail donnés aux élèves

Document 1 - Extraits du Code du travail

**Article L.3221-2** : Tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Art. L.3221-4** : Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Document 2 – Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, 27 novembre 2019

Attendu selon l'arrêt attaqué que Mme Q... a été engagée, le 16 octobre 2000, par la société Pfizer en qualité de déléguée médicale itinérante et classée au niveau B du groupe V de l'accord du 11 mars 1997 relatif aux classifications et aux salaires, annexé comme avenant n° 1 à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 ; qu'elle a été classée au niveau C de ce groupe à compter du 1er septembre 2013 ; qu'elle exerce divers mandats représentatifs et syndicaux depuis le mois d'octobre de l'année 2006 ;

(...) Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que la salariée a subi une inégalité de traitement professionnelle fondée sur le sexe et, en conséquence, de la condamner à payer une certaine somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une discrimination fondée sur une inégalité salariale ne peut être caractérisée qu'entre des salariés placés dans une situation comparable ; que pour retenir une inégalité de traitement, la cour d'appel a relevé que la rémunération mensuelle de la salariée en 2007, 2010 et 2011 était inférieure à la moyenne des rémunérations perçues par les salariés masculins du groupe 5 de la classification conventionnelle des emplois, tous niveaux confondus ; (...).

Mais attendu, d'abord, qu'ayant constaté que les salariés auxquels la salariée se comparait étaient classés dans le groupe V de l'accord du 11 mars 1997 et occupaient l'emploi de visiteur médical, la cour d'appel a pu retenir que ces salariés accomplissaient un même travail ou un travail de valeur égale à celui de la salariée ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, qui a constaté que la rémunération mensuelle de la salariée était inférieure à la moyenne des rémunérations perçues par ses collègues de sexe masculin accomplissant un même travail, a pu en déduire que cet élément laisse présumer l'existence d'une discrimination en raison du sexe et a estimé, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, que l'employeur ne démontrait pas que son comportement était justifié par des éléments étrangers à toute discrimination en raison du sexe ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé (...).

Source : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

# C-Etude des conséquences en cas de non-respect du principe d'égalité dans le cadre de la relation de travail - uniquement pour la classe de Terminale STMG(1 heure)

L'objectif de cette séance est d'amener les élèves à argumenter sur les obligations des entreprises en matière d'égalité de traitement et sur les sanctions encourues en cas de discrimination salariale.

Il s'agit ainsi de montrer que les principes constitutionnels trouvent des applications concrètes dans les droits et les obligations reconnus aux sujets de droit français.

## Notions attendues

**-Négociation collective obligatoire sur la rémunération** : Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives du personnel, l'employeur a l'obligation d'engager, une fois tous les quatre ans, une négociation collective sur les thèmes suivants :

-La rémunération ;

-L'égalité professionnelle : objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, mixité des emplois) ;

-La gestion des emplois et des parcours professionnels.

**-Index de l'égalité femmes-hommes** : La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a mis en place un index de l'égalité femmes-hommes. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1er mars, pour mettre en évidence d'éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sur une période de 12 mois. L'index est entré progressivement en vigueur. La date limite de publication a été fixée au :

-1er mars 2019 pour les entreprises de 1 000 salariés et plus ;

-1er septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 à moins de 1 000 salariés ;

-1er mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

## Modalités de travail

Travail par groupe de 2 ou 3 élèves.

## Consignes de travail

A partir des documents proposés en annexes, il est demandé aux élèves :

-De recenser les obligations et les sanctions s'imposant à l'employeur découlant du principe d'égalité dans le cadre de la relation de travail ;

-D'identifier, éventuellement par l'intermédiaire d'une recherche sur le site Légifrance, les sanctions en cas de discrimination salariale ;

-De construire une argumentation juridique permettant Laura de faire reconnaître l'existence d'une discrimination salariale.

Cette argumentation peut faire l'objet d'une **restitution orale** par groupe devant le chef d'entreprise, dans la perspective de la préparation du grand oral.

## Proposition de documents de travail donnés aux élèves

Document 1- Article L.2242-1 du Code du travail

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

**Accord sur l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes  
dans la branche de l'édition**

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche affirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils constituent des atouts pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

Cela a conduit les négociateurs de l'édition à considérer que le cadre de toutes les négociations, quel qu'en soit le thème, doit intégrer la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'objectif de supprimer toute discrimination directe ou indirecte.

Source : <https://www.sne.fr/app/uploads/2017/11/Accord-egalite-Femmes-Hommes-24-1-20131.pdf>

Document 3- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi réforme l'apprentissage et la formation professionnelle et comprend également des mesures sur l'élargissement de l'assurance chômage, **l'égalité femmes-hommes**, l'emploi des personnes handicapées et la lutte contre les fraudes au travail détaché.

**Ce que change la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes :**

Les entreprises auront 3 ans pour se conformer à l'égalité salariale. Pour cela, un instrument commun de mesure sera mis en place. (...)

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. (...)

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur devra désormais, chaque année, publier un « [Index de l'égalité Femmes-Hommes](#) », établi à partir d'indicateurs précis, et mesurant la situation de son entreprise au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. En fonction du niveau de cet Index, il devra mettre en place des mesures correctives, et, le cas échéant, un plan de rattrapage salarial. A défaut, il pourra se voir appliquer une pénalité financière.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/l-egalite-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-les-obligations-des-374533>