

indicateurs mentionnés à l'article **L. 1142-8**, ainsi, le cas échéant, que des mesures de correction définies dans les conditions prévues à l'article **L. 1142-9**.

## R. 2242-2-1

Décret n°2019-382 du 29 avril 2019 - art. 1

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Le plan d'action mentionné à l'article **L. 2242-3** est déposé par l'employeur dans les conditions prévues à l'article **D. 2231-4**.

## R. 2242-3

Décret n°2019-382 du 29 avril 2019 - art. 1

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

L'agent de contrôle de l'inspection du travail, mentionné à l'article **L. 8112-1**, 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 et qui ne peut être inférieur à un mois, lorsqu'il constate :

1° Soit que l'entreprise n'est pas couverte par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article **L. 2242-1** ou, à défaut, par le plan d'action prévu à l'article **L. 2242-3** ;

2° Soit qu'elle n'a pas publié les informations prévues à l'article **L. 1142-8** pendant une ou plusieurs années consécutives ;

3° Soit qu'elle n'a pas défini de mesures de correction dans les conditions prévues à l'article **L. 1142-9**.

Cette mise en demeure est transmise à l'employeur par tout moyen permettant de donner date certaine à sa réception.

## R. 2242-4

Décret n°2019-382 du 29 avril 2019 - art. 1

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Dans le délai prévu à l'article **R. 2242-3**, l'employeur lui communique, par tout moyen permettant de donner date certaine à leur réception, les éléments apportant la preuve qu'il respecte bien la ou les obligations mentionnées dans la mise en demeure.

Ces éléments sont :

1° Soit l'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article **L. 2242-1** ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article **L. 2242-3**, mis en place ou modifié ;

2° Soit la preuve de la publication des indicateurs mentionnés à l'article **L. 1142-8** les années considérées ;

3° Soit l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur mentionnés à l'article **L. 1142-9**.

S'il n'est pas en mesure de communiquer ces éléments, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de ces obligations.

A sa demande, il peut être entendu.

## R. 2242-5

Décret n°2017-1703 du 15 décembre 2017 - art. 2

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

A l'issue du délai prévu à l'article **R. 2242-3**, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée au premier alinéa de l'article **L. 2242-8** et en fixe le taux.

## R. 2242-6

Décret n°2019-382 du 29 avril 2019 - art. 1

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur.

Au titre des motifs de défaillance, sont pris en compte pour diminuer le taux tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur susceptibles de justifier le non-respect des obligations mentionnées aux deux premiers alinéas l'article **L. 2242-8**, et notamment :

1° La survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;