

Fiche pratique

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les entreprises ont désormais l'obligation de réaliser et publier un index de suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plus communément appelé « index égalité femmes-hommes ».

Qu'est-ce que l'index égalité professionnelle ?

Les entreprises doivent **au plus tard le 1^{er} mars de chaque année** réaliser et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit de mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Cette obligation concerne :

- depuis le 1er Mars 2019, les entreprises de 1 000 salariés et plus ;
- depuis 1er Septembre 2019, pour les entreprises de 250 salariés à moins de 1000 salariés ;
- depuis 1er Mars 2020, pour les entreprises de 50 salariés à moins de 250 salariés.

Les entreprises ont 3 ans à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour déclarer leur index.

La **note globale** de l'index égalité hommes-femmes ainsi que **la note obtenue à chacun des indicateurs la composant** devront être publiées sur le site internet des entreprises, de manière visible et lisible. Ces éléments devront rester en ligne jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.



En plus de la publication sur leur site internet, les entreprises devront communiquer leur résultat à leur **CSE** ainsi qu'à la **DREETS** via le site Index Egapro du ministère du travail.

*Celles qui ne publieront pas leur Index accompagné de l'ensemble des indicateurs (ou ne mettront pas en place des mesures correctives) pourront avoir **une pénalité financière**, dont le montant ira jusqu'à **1% de la masse salariale**.*

Les entreprises devront réduire les écarts salariaux dans un délai de 3 ans, faute de quoi elles s'exposeront à la même pénalité.

Les indicateurs à mesurer : une note sur 100 points !

Selon l'effectif de la société, les indicateurs à mesurer ne seront pas exactement les mêmes.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus

Les 5 indicateurs à calculer sont les suivants :

- les écarts de **rémunération** entre les femmes et les hommes, noté sur 40 points ;
- les écarts des **augmentations** entre les femmes et les hommes, sur 20 points ;
- les écarts de **répartition des promotions** entre les femmes et les hommes, sur 15 points ;
- le pourcentage de salariées augmentées après la **maternité**, sur 15 points ;

- la **parité** entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points.

Pour les entreprises de 50 salariés à 249

Les 4 indicateurs à calculer sont les suivants :

- les écarts de **rémunération** entre les femmes et les hommes, noté sur 40 points ;
- les écarts des **augmentations** entre les femmes et les hommes, sur 35 points ;
- le pourcentage de salariées augmentées après la **maternité**, sur 15 points ;
- la **parité** entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points.

Comment calculer les indicateurs ?

Le champ d'application

L'index doit être calculé au niveau de chaque entreprise qui constitue une entité légale. Ainsi, pour une entreprise multi-établissements, l'index est établi au niveau de l'entreprise.

Dans un groupe d'entreprises, l'index est calculé là encore au niveau de l'entreprise.

En revanche, dans le cadre d'une UES reconnue par accord collectif (ou par décision de justice) avec CSE, l'index est calculé au niveau de l'UES.

La période de référence

Les indicateurs sont calculés à partir des données de la période de référence choisie par l'entreprise. Celle-ci **précède obligatoirement l'année de publication et est constituée de 12 mois consécutifs**.

Exemple : si l'index doit être publié en 2022, la période de référence doit s'achever au plus tard le 31 décembre 2021.



Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'indicateur relatif à l'écart des augmentations peut être calculé sur une base des 2 ou 3 années précédentes. Le caractère pluriannuel peut être révisé tous les 3 ans.

Les effectifs à prendre en compte

Les effectifs à prendre en compte sont les salariés titulaires d'un contrat de travail sur **la période de référence** choisie par l'entreprise. Attention, sont comptabilisés dans les effectifs les salariés ayant quitté la société avant la fin de la période de référence mais présents sur plus de 6 mois.

Sont exclus des effectifs :

- Les apprentis et contrats de professionnalisation
- Les salariés mis à disposition de l'entreprise (intérimaires compris)
- Les salariés expatriés
- Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence de manière continue ou discontinue
- Les salariés en pré-retraite



Sont exclus des effectifs les salariés absents sur plus de 6 mois pour : maladie, congé maternité (excepté pour l'indicateur relatif à la maternité), activité partielle ou congés sans solde. En revanche, les CP sont comptés comme temps de présence.

Que faire en cas d'index ou d'indicateur incalculable ?

Il peut arriver que la note globale de l'index soit incalculable. Cela arrive lorsque :

- Le nombre maximal de points pouvant être obtenu est inférieur à 75
- Un indicateur n'est pas calculable

Si la note globale de l'index ne peut être calculée, l'entreprise n'a pas l'obligation de la publier sur son site internet. En revanche, si certains indicateurs sont tout de même calculables, l'entreprise devra les faire apparaître sur son site.

Dans la situation où la note globale est calculable mais un indicateur ne l'est pas, l'entreprise n'a pas à publier cet indicateur.

Que faire en cas de résultat inférieur à 75 points ?

Les entreprises n'atteignant pas **75 points** sur 100 ont **trois ans pour se mettre en conformité** avec cette note minimale.

Elles devront mettre en place **des mesures adéquates et pertinentes de correction** ainsi que **des objectifs de progression** pour chacun des indicateurs et devront également les **publier** sur la page internet où figure l'index.

Ces mesures et objectifs devront être définis par **accord collectif**. A défaut d'accord, les entreprises devront passer par **DUE après consultation du CSE**. L'accord collectif ou la décision unilatérale doivent être déposés sur la plateforme « TéléAccords ».

Ces mesures de rattrapage et de progression devront être **publiées sur le site internet** de l'entreprise à compter du **dépôt de l'accord collectif (ou de la DUE) et rester en ligne jusqu'à ce que la société atteigne au moins 75 points**.

En l'absence de site internet, l'entreprise devra porter les objectifs de progression à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces éléments, ainsi que leurs modalités de publication, doivent être **communiqués au Ministère du travail** par télédéclaration (<https://index-egapro.travail.gouv.fr>).

En 2022, les entreprises ont exceptionnellement **jusqu'au 1^{er} septembre** pour publier ces mesures sur leur site internet. Elles devront également être portées à la connaissance des salariés.

Que faire en cas de résultat inférieur à 85 points ?

La loi Rixain a mis en place un nouveau seuil de **85 points**. Les entreprises en-deçà de ce seuil ont l'obligation de **se fixer des objectifs de progression**. En plus de se fixer des objectifs, les entreprises devront également les **publier**.

Les entreprises concernées

En résumé, deux types d'entreprises sont concernées par cette situation :

- Les entreprises ayant **un index inférieur à 75 points** et devant en plus adopter des mesures de correction sous peine de pénalité (cf supra)
- Les entreprises ayant **un index d'au moins 75 points mais en-deçà de 85 points**.

Les indicateurs concernés

Les objectifs de progression concernent uniquement **les indicateurs pour lesquels les entreprises n'ont pas la note maximale**.

Si l'indicateur concerné est celui de **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**, l'objectif de progression doit permettre d'assurer le **respect des dispositions sur l'égalité de rémunération entre les sexes**.

La publication des objectifs de progression

L'entreprise ayant un index en-deçà de 85 points doit **publier ses objectifs de progression** sur la page internet où figure l'index.

Ces mesures et objectifs devront être définis par **accord collectif**. A défaut d'accord, les entreprises devront passer par **DUE après consultation du CSE**. L'accord collectif ou la décision unilatérale doivent être déposés sur la plateforme « TéléAccords ».

Ces objectifs devront être publiés sur le **site internet** de l'entreprise à compter du **dépôt de l'accord collectif (ou de la DUE) et rester en ligne jusqu'à ce que l'entreprise atteigne au moins 85 points**.

En l'absence de site internet, l'entreprise devra porter les objectifs de progression à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces éléments, ainsi que leurs modalités de publication, doivent être **communiqués au Ministère du travail** par télédéclaration (<https://index-egapro.travail.gouv.fr>).

En 2022, les entreprises ont exceptionnellement **jusqu'au 1^{er} septembre** pour publier ces mesures sur leur site internet.

Zoom sur la négociation collective en entreprise

Les entreprises ayant au moins une section syndicale et au moins un délégué syndical doivent engager des négociations concernant :

- La **rémunération** : salaires effectifs, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
- **L'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail
- **Si l'index est inférieur à 75** : les **mesures adéquates et pertinentes de correction** et le cas échéant sur des mesures de rattrapage salarial
- **Si l'index est inférieur à 85** : les **objectifs de progression** de chacun des indicateurs

Si la négociation a abouti à un accord collectif, il devra être **déposé sur la plateforme « téléaccord »** ainsi que remis au **greffe du Conseil des prud'hommes** dont dépend l'entreprise.

En principe, ces négociations doivent intervenir **tous les ans** mais l'accord en lui-même peut prévoir une périodicité supérieure **dans la limite de 4 ans**.

Si la négociation n'aboutit pas à un accord, l'entreprise devra établir **un plan d'action annuel** destiné à **assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Il conviendra l'année suivante d'engager de nouvelles négociations qui aboutiront soit à un accord collectif, soit à un nouveau plan d'action annuel.



Il est **fortement conseillé** à toutes les sociétés d'au moins 50 salariés d'engager des négociations sur le sujet, même en l'absence de section syndicale et de délégué syndical.