FO ACTION SOCIALE

N° 114 PRESTO

PRESTO N° 114 – Avril 2021

INDEX RELATIF À L'Égalité PROFESSIONNELLE POUR 2020

MISE A JOUR AVEC

LA LOI DU 24 12 2021

PRESTO N° 114 – Avril 2021

INDEX RELATIF À L'Égalité PROFESSIONNELLE POUR 2020

PRESTO N° 114 – Avril 2021

INDEX RELATIF À L'Égalité PROFESSIONNELLE POUR 2020

MISE A JOUR AVEC LA LOI

DU 24 12 2021

PRESTO N° 114 – Avril 2021

INDEX RELATIF À L'Égalité PROFESSIONNELLE PUR 2020

Introduction

En 2018, la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel a créé l'index de l'égalité professionnelle pour soumettre les entreprises à une enquête et à une obligation de résultat, sous peine de sanction financière. Mais si la confédération FO a salué la création de cet index comme un premier pas, elle n'en dénonce pas moins les insuffisances.

De fait, alors que les écarts salariaux persistent, les notes moyennes obtenues par les entreprises de plus de 250 salariés dans le cadre de cet index frisent l'excellence : 82 sur 100 pour les entreprises de plus de 250 salariés et 83 sur 100 pour celles de plus de 1 000 salariés. Le paradoxe s'explique.

Les insuffisances de l'index égalité

Première lacune de l'index : les entreprises de moins de 50 salariés y échappent.

Deuxième insuffisance : les comparaisons se font le plus souvent entre catégories socio-professionnelles (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) sans entrer dans le détail des différentes qualifications à l'intérieur de ces catégories. Une répartition plus fine par classification nécessite une consultation du CSE.

Troisièmement, le logiciel Excel, qui recueille les données fournies par les entreprises, est programmé pour accorder automatiquement une marge de tolérance de 5 % à 2 % en matière d'écarts salariaux, appelée seuil de pertinence.

La confédération FO conteste également la pondération entre les indicateurs de l'index. L'écart de rémunération est noté sur quarante points, l'écart de taux d'augmentation individuelle sur vingt points, l'écart de taux de promotion sur quinze points, le nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations sur dix points, le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité sur quinze points. Mais au final, seule la note globale est publiée, sans le détail par indicateur, ce qui ne peut refléter la situation réelle dans l'entreprise. Un employeur peut ainsi obtenir une bonne note alors que d'importantes inégalités persistent dans son entreprise.

Autre faiblesse, et de taille : l'index ne précise pas la répartition des différents types de contrats entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Or, sur le plan national, 85 % des temps partiels sont occupés par des femmes, qui le plus souvent n'ont pas trouvé mieux. Le temps partiel explique en partie que les écarts de salaires entre hommes et femmes se creusent avec l'ancienneté, souligne l'Insee dans une étude récente.

Enfin, l'index égalité ne concerne pas la fonction publique où les femmes représentent pourtant 62 % des effectifs.

Mieux partager la parentalité

En quarante ans, la part active des femmes dans le marché du travail français a fortement augmenté, se rapprochant de celle des hommes. En 2018, 83 % des femmes étaient en activité un à quatre ans après la sortie de leur formation initiale, soit trois points de moins que les hommes, alors que l'écart atteignait trente et un points en 1975. Mais au-delà de quatre ans d'ancienneté sur le marché du travail, cet écart est plus marqué, atteignant neuf points.

Pourtant, les jeunes femmes ont plus souvent suivi des études menant à des niveaux de rémunération supérieurs que les hommes. Cette inégalité s'explique notamment par la maternité et l'éducation des enfants, souligne l'Insee qui indique qu'être parent a deux fois plus de conséquences sur la situation économique des femmes que sur celle des hommes, en particulier pour les femmes cadres. Un constat qui vient souligner la nécessité de renforcer les droits des hommes en tant que pères, en particulier en rendant le congé paternité obligatoire et en allongeant sa durée.

Salaires, droits, accès à l'emploi… Les inégalités de la vie active se répercutent brutalement sur la retraite, au point que les femmes perçoivent encore aujourd'hui des pensions inférieures de 34 % à 42 % à celles des hommes, en fonction des générations.

Jacqueline BERRUT remercie
le Secteur confédéral Égalité Femme/Homme

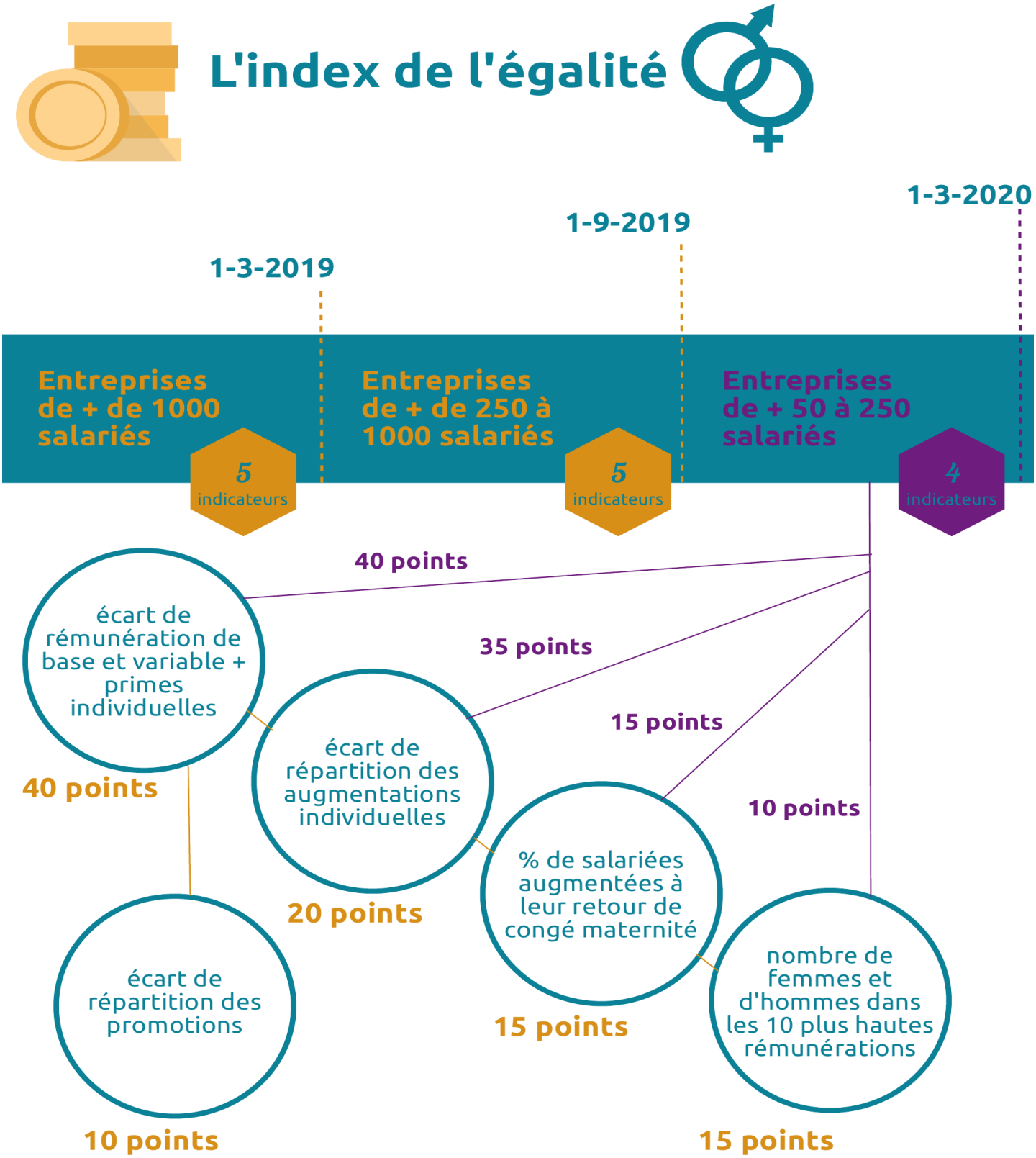
L'index, un premier pas mais pas la panacée… A suivre donc.

Quelques repères sur le long chemin de l'égalité

1907 : la loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.
1909 : instauration d'un congé maternité sans salaire.
1920 : les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari.
1924 : les programmes de l'enseignement secondaire et le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.
1929 : le congé de maternité est rémunéré dans la fonction publique.
1944 : le droit de vote et d'éligibilité est accordé aux femmes.
1946 : le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines, est inscrit dans le préambule de la Constitution.
1965 : les femmes ont désormais le droit de travailler sans autorisation maritale et d'avoir leur propre compte en banque.
1967 : la contraception est autorisée.
1970 : le congé maternité payé est étendu au secteur privé.
1972 : pour la première fois, le principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est inscrit dans le Code du travail.
1975 : la loi Veil autorise l'IVG pour une période probatoire de cinq ans. Ce droit sera pérennisé en 1979.
1983 : la loi Roudy impose aux entreprises de plus de 50 salarié(e)s ayant signé un contrat avec l'État de publier un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle (transposition d'une directive européenne).
2001 : la loi Génisson crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, annuellement au niveau des entreprises et tous les trois ans au niveau des branches. Mais elle lève totalement l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie (transposition d'une directive européenne).
2006 : une nouvelle loi fixe une exigence de suppression des écarts salariaux avant le 31 décembre 2010.
2018 : la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises de plus de cinquante salariés à une obligation de résultat dans le cadre de l'index de l'égalité salariale femmes-hommes.

Le 1er mars 2021 au plus tard, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés devront avoir publié sur leur site internet leur note globale à l'index de l'égalité professionnelle. Le non-respect de cette obligation sera sanctionné par une pénalité.

L'index de l'égalité



FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr / www.fnasfo.fr

SOMMAIRE

Synthèse du dispositif ..... p 7

Conditions d'assujettissement ..... p 7

Salariés dont la rémunération est prise en compte ..... p 13

Rémunérations prises en compte ..... p 15

Calcul des indicateurs ..... p 16

Mesure des écarts de rémunération (toute entreprise de 50 salariés et plus) ..... p 18

Modalités de calcul des écarts de rémunération ..... p 22

Mesure des écarts d'augmentation (entreprises de plus de 250 salariés) ..... p 23

Mesure des écarts de promotion (entreprises de plus de 250 salariés) ..... p 26

Mesure des écarts d'augmentation, promotions incluses (entreprises de 50 à 250 salariés) . ..... p 28

Augmentations et retour de congé de maternité (toute entreprise de 50 salariés et plus) .... p 30

Répartition des sexes dans les plus hautes rémunérations (toute entreprise de 50 salariés et plus) ..... p 32

Aide technique des pouvoirs publics ..... p 34

Publication de l'index le 1er mars 2021 au plus tard ..... p 35

Pénalité en l'absence de publication au 1er mars 2021 ..... p 36

Paiement de la pénalité ..... p 37

Mise à jour : Loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ..... p 39

Synthèse du dispositif

En application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, les entreprises et les unités économiques et sociales (UES) d'au moins 50 salariés ont **l'obligation de mesurer et de publier chaque 1er mars** les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (**c. trav. art. L.1142-9, L.1142-10 et D.1142-2 à D.1151-1** ;

Dans le détail, ce dispositif se décompose en plusieurs étapes :

- l'employeur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon divers indicateurs et **en respectant une méthodologie déterminée par décret**, (les paramètres de calcul diffèrent selon que l'entreprise ou l'UES emploie 50 à 250 salariés ou plus de 250 salariés) ;
- l'écart global constaté est converti en une note sur 100 points, publiée chaque 1er mars (« l'index de l'égalité professionnelle », selon la terminologie adoptée par l'administration) ;
- l'entreprise qui obtient une note inférieure à 75 points doit faire le nécessaire pour résorber l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- si, au bout de 3 ans, l'entreprise n'a pas réussi à revenir à au moins 75 points, elle s'expose à une pénalité financière.

Conditions d'assujettissement

Calcul de l'effectif chaque 1er mars

Selon l'administration, pour déterminer si l'entreprise a atteint ou dépassé le seuil de 50 salariés, il faut prendre en considération l'effectif à la date de l'obligation de publication (***https://travail-emploi.gouv.fr, « droit du travail », « égalité professionnelle, discrimination et harcèlement », « index égalité professionnelle », version mise à jour le 2 février 2021***).

Les entreprises tenues de publier leur index le 1er mars 2021 sont donc celles qui emploieront au moins 50 salariés à cette même date.

C'est également le 1er mars que l'employeur vérifie s'il a dépassé ou non 250 salariés, seuil à partir duquel le nombre d'indicateurs passe de 4 à 5.

L'effectif se mesure selon les règles habituelles en matière de droit du travail (**c. trav. art. D.1142-8**) : les salariés en CDI à temps plein comptent pour 1, les salariés en CDD sont pris en compte au prorata de leur temps de présence, etc. (**c. trav. art. L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54**).

Calcul au niveau de l'UES le cas échéant

En présence d'une unité économique et sociale (UES) dûment reconnue par accord collectif ou par décision de justice, le nombre de salariés se mesure au niveau de cette UES. Dans cette hypothèse, peu importe que les entités qui la composent emploient plus ou moins de 50 salariés, seul compte le nombre total de personnes employées par l'UES (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Pas de publication pendant les 3 premières années

Une entreprise qui atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés a 3 ans pour publier son premier résultat (**c. trav. art. D.1142-8, al. 2**). Ce délai est censé lui permettre de s'adapter à ses nouvelles obligations.

En cas de fluctuation de l'effectif.

Le code du travail ne précise pas ce qu'il advient si l'entreprise repasse en dessous de 50 salariés.

Avis

Sous réserve des précisions éventuelles de l'administration, il semblerait logique que l'entreprise ne soit soumise à l'obligation de publier l'index qu'à condition d'employer au moins 50 salariés chaque 1er mars, pendant 3 années consécutives. Ainsi, dès lors que l'entreprise repasserait en dessous de 50 salariés, le délai de 3 ans serait interrompu. Si, par la suite, l'entreprise revenait à au moins 50 salariés, un nouveau délai de 3 ans commencerait à s'écouler.

Cas des entreprises nouvelles

L'administration considère, au travers de divers exemples, qu'une entreprise nouvelle ayant atteint le seuil d'assujettissement n'est pas en mesure de publier un index valable si elle ne dispose pas de données sur 12 mois consécutifs à la date de publication**. L'entreprise doit alors communiquer au DIRECCTE et au CSE** les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Selon cette interprétation, une entreprise créée après le 1er mars 2020 et qui emploie 50 salariés le 1er mars 2021 n'a pas à publier d'index le 1er mars 2021, faute de disposer à cette date de données sur 12 mois sur les rémunérations des femmes et des hommes. La première

publication interviendra au plus tard le 1er mars 2022 (sous réserve que l'entreprise emploie toujours au moins 50 salariés à cette date).

Le ministère du Travail assimile à une entreprise nouvelle une entreprise existante, mais n'employant aucun salarié. Par conséquent, une entreprise qui n'avait aucun salarié le 1er mars 2020, puis qui a atteint ou franchi le seuil d'assujettissement entre le 1er mars 2020 et le 1er mars 2021 n'a pas à publier d'index le 1er mars 2021, faute de disposer à cette date de données sur 12 mois. La première publication interviendra au plus tard le 1er mars 2022 (sous réserve que l'entreprise emploie toujours au moins 50 salariés à cette date).

Paramètres de calcul

Définition de la période de référence

12 mois consécutifs

L'employeur mesure les écarts sur 12 mois consécutifs. **Il ne s'agit donc pas obligatoirement de l'année civile** (**décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II, § 1**).

Ainsi, l'index publié le 1er mars 2021 correspond à l'année 2020 (1er janvier-31 décembre) si la période de référence est calée sur l'année civile. Mais il peut tout aussi bien porter sur la période du 1er juin 2019 au 31 mai 2020 (**instr. DGT 2019-3 du 25 janvier 2019**).

Le ministère du Travail a prévenu qu'il n'était **pas possible de modifier la période de référence d'une année sur l'autre**. Un changement de période de référence doit reposer sur des ***« raisons particulières et exceptionnelles »***, qu'il faudra soumettre au DIRECCTE. L'administration donne pour exemples un changement dans la constitution de l'UES, avec vente ou acquisition d'une des entreprises la composant, ou des difficultés économiques modifiant la configuration de l'entreprise (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Par exception, les entreprises de 50 à 250 salariés ont la possibilité d'opter pour une période de référence pluriannuelle, dans la limite de 3 ans, pour le critère des augmentations individuelles. Le caractère pluriannuel de la période de référence peut être révisé tous les 3 ans.

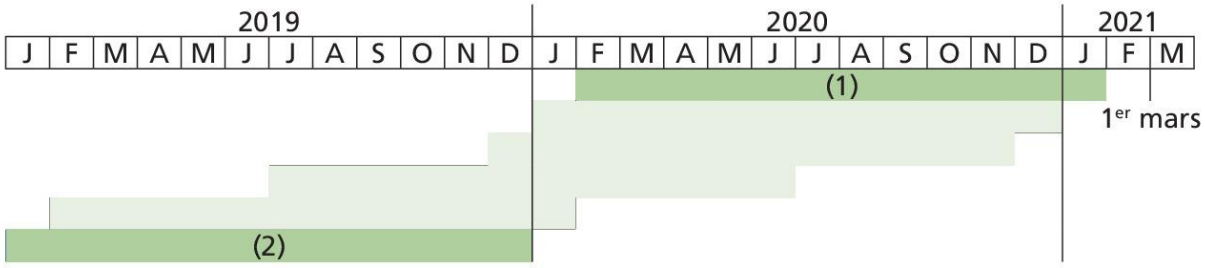
Articulation entre la période de référence et la date limite de publication

Quelle que soit la période de référence choisie, la date limite de publication des résultats est invariablement fixée au 1er mars. Il s'agit, concrètement, du 1er mars qui suit l'année civile au cours de laquelle s'est achevée la période de référence.

Ainsi, pour un index publié le 1er mars 2021, la période de référence s'achève au plus tard le 31 décembre 2020. Elle peut donc aller du 1er janvier au 31 décembre 2020, mais aussi, entre autres exemples, du 1er décembre 2019 au 30 novembre 2020, du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 ou encore du 1er février 2019 au 31 janvier 2020.

En revanche, il est impossible de prendre comme point de départ le 1er janvier 2019, car la période de référence s'achève alors le 31 décembre 2019 et l'on n'est plus sur l'année civile 2020. Par ailleurs, la période de référence ne peut pas « ***mordre*** » sur l'année 2021 (ex. : 1er février 2020-31 janvier 2021). Ces différentes hypothèses sont illustrées dans le schéma ci-dessous.

Exemples de périodes de référence pour une publication de l'index de l'égalité professionnelle le 1er mars 2021 au plus tard



(1) Pour une publication le 1er mars 2021 au plus tard, il est impossible de retenir une période de référence qui « mord » sur l'année 2021.
(2) Pour une publication le 1er mars 2021 au plus tard, il est impossible de retenir une période de référence qui ne comporte aucun mois de l'année 2020.

Périmètre de calcul de l'index : entreprise ou UES

L'index est calculé au niveau de l'entreprise.

En vertu de ce principe, en présence d'une entreprise comportant des établissements, **l'employeur calcule l'index au niveau de l'entreprise et non établissement par établissement**. Pour un groupe, ce même principe impose de calculer l'index pour chaque entreprise du groupe et non au niveau du groupe dans son ensemble (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Par exception, en cas de constitution d'un comité social et économique (CSE) au niveau d'une UES, reconnue par accord collectif ou par décision de justice, les indicateurs sont calculés au niveau de l'UES (**c. trav. art. D.1142-2 et D.1142-2-1**).

Le ministère du Travail précise qu'il faut **distinguer calcul et publication**. Il indique, à titre d'exemple, qu'une UES comprenant quatre entreprises employant respectivement 800, 200, 150 et 40 salariés est soumise à l'obligation de calculer l'index. Ce calcul s'effectue à partir de l'effectif total de l'UES. En revanche, l'obligation de publier l'index repose sur chaque entreprise comprenant au moins 50 salariés, et non sur l'UES. Dans l'exemple donné par l'administration, la dernière entreprise de l'UES, celle qui emploie 40 salariés, n'a donc pas à publier l'index (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Salariés dont la rémunération est prise en compte

Statut des salariés

Sous réserve qu'ils justifient d'**au moins 6 mois de présence minimale au cours de la période de référence**, tous les salariés sont pris en compte pour le calcul de l'index, quel que soit leur statut (temps complet, temps partiel, cadres dirigeants, etc.).

Par exception, n'entrent pas en considération (**décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II, § 2**) :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les expatriés.

Dans son document questions-réponses, le ministère du Travail précise qu'il ne faut pas non plus prendre en compte :

- les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure (y inclus les intérimaires) et les salariés détachés ;
- les salariés en préretraite, bien qu'ils soient rémunérés et inscrits aux effectifs ;
- les salariés en activité partielle, pour les périodes où ils ne sont pas en activité.

Exclusion des travailleurs temporaires par la société d'intérim. L'entreprise utilisatrice ne prend pas les intérimaires en considération pour calculer son index. Mais, selon le ministère du Travail, la société d'intérim n'a pas non plus à en tenir compte, car leur rémunération ne dépend pas d'elle, mais de la politique salariale des différentes entreprises utilisatrices. Les sociétés d'intérim ne calculent donc leur index qu'en fonction de leurs seuls salariés permanents (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Le raisonnement est le même pour les salariés portés.

DISTINGUER L'EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT DES SALARIÉS PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INDEX

Attention à ne pas confondre les salariés dont la rémunération est prise en considération pour calculer l'index, qui font l'objet de règles particulières avec les salariés comptabilisés pour déterminer si l'entreprise est soumise ou non à l'obligation de publication (ou « effectif d'assujettissement »), qui relèvent des règles habituelles de décompte des effectifs.

Ainsi, la condition de présence minimale de 6 mois est spécifique au calcul de l'index. Les règles générales de mesure de l'effectif ne prévoient rien de tel.

Autre illustration : la rémunération versée aux salariés mis à disposition n'entre pas en considération pour le calcul de l'index. En revanche, les salariés mis à disposition comptent dans l'effectif s'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise et s'ils y travaillent depuis au moins un an (c. trav. art. L 1111-2)

Présence au minimum la moitié de la période de référence

Un salarié doit avoir été présent au moins 6 mois au cours de la période de référence pour être pris en considération. Il ne s'agit pas nécessairement de 6 mois de présence continue (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Cette règle conduit donc à exclure les salariés absents plus de la moitié de la période de référence : arrivée ou départ en cours de période, CDD de moins de 6 mois, congé maladie, congé de maternité – sauf pour l'indicateur relatif au congé de maternité –, congé sans solde, absences injustifiées, activité partielle lorsqu'elle prend la forme d'une suspension totale d'activité, etc.

> Le fait que l'activité partielle avec suspension totale d'activité soit considérée comme une absence au sens de l'indicateur relatif à l'égalité professionnelle prend un relief particulier dans le contexte de la crise sanitaire. On peut imaginer que, dans les entreprises qui ont eu largement recours à ce dispositif, un certain nombre de salariés seront exclus de la base de calcul parce qu'absents plus de 6 mois, ce qui pourra avoir pour effet de rendre certains indicateurs incalculables.

Les congés payés sont en revanche considérés comme du temps de présence.

L'effectif s'apprécie sur la période de référence dans son ensemble et non au dernier jour de celle-ci (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

L'entreprise applique une période de référence correspondant à l'année civile.

Un salarié a été employé en CDD du 1er mars au 30 juin 2020, puis du 1er octobre au 6 décembre 2020. Peu importe que ce salarié ne fasse plus partie de l'effectif le 31 décembre 2020. Dès lors qu'il a été présent plus de 6 mois sur l'année 2020, il doit être pris en considération pour le calcul de l'index 2020 (publié en 2021), qu'il ait été à temps complet ou à temps partiel.

Cas des alternants embauchés en CDI.

Pour rappel

Les salariés en alternance (apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation) ne sont pas pris en considération. Selon le ministère du Travail, si l'entreprise les embauche en CDI à l'issue de leur alternance, il n'y a pas à prendre en considération la période d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation pour vérifier si la condition de présence minimale est remplie. Ces salariés ne sont pris en compte que si la période en CDI

est supérieure à 6 mois et seule la rémunération versée au titre du CDI entre en considération (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Caractéristiques appréciées le dernier jour de la période de référence

Pour mesurer l'indicateur relatif aux écarts de rémunération, de taux d'augmentation ou de promotion, **l'employeur constitue des groupes**, en fonction des caractéristiques des salariés : âge, niveau ou coefficient, catégorie socioprofessionnelle. Ces caractéristiques s'apprécient le dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou, en cas de départ du salarié, le dernier jour de présence dans l'entreprise.

Dans le cas d'une période de référence correspondant à l'année civile, si un salarié bénéficie, au cours de l'année 2020, d'une promotion entraînant un changement de catégorie socioprofessionnelle (CSP), l'employeur doit le classer dans le groupe correspondant à sa nouvelle CSP pour le calcul de l'index 2020 (à publier au plus tard le 1er mars 2021).

Si un salarié quitte l'entreprise le 1er septembre 2020, ce sont ses caractéristiques au 31 août 2020 qu'il convient de retenir pour le calcul de l'index 2020.

Rémunérations prises en compte

Salaire de base et accessoires liés à l'emploi

L'employeur prend en considération le salaire brut de base, mais également tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi du salarié (**décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II, § 3 ; *https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Ainsi, il faut prendre en considération l'avantage en nature constitué par un véhicule de fonction qui peut être utilisé à des fins personnelles. De même, l'indemnité ou crédit déplacement, qui équivaut à l'avantage tiré d'une voiture de fonction utilisable à des fins personnelles, doit également être comptabilisé, en tant qu'avantage en espèces.

Les indemnités de congés sont comptabilisées, mais pas les indemnités compensatrices de congés payés.

Par ailleurs, il n'y a pas à prendre en compte dans le calcul de l'index les sommes liées à l'épargne et à l'actionnariat salarié, en l'occurrence :

- les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ;
- les actions ;
- les stock-options ;

- les compensations différées en actions.

La fraction des rémunérations correspondant aux heures supplémentaires et complémentaires – y compris celles effectuées dans le cadre du complément d'heures – n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'index. En effet, ces sommes ne sont pas révélatrices d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les sommes issues de la monétisation du compte épargne-temps (CET) sont également exclues en totalité, car une partie de ces sommes peut correspondre à des heures supplémentaires ou complémentaires.

Primes

Il faut inclure dans la rémunération les primes collectives attribuées à tous les salariés, quel que soit leur poste (ex. : prime de transport ou de vacances).

Les bonus, commissions et autres primes d'objectif liés aux performances individuelles du salarié et variables d'un individu à l'autre sont également pris en considération, au titre de la période de référence au cours de laquelle ils ont été versés (peu importe l'exercice auquel ils se rapportent).

En revanche, les primes liées à une sujétion particulière (ex. : prime de salissure, de froid, d'ouverture ou de fermeture d'un magasin, **d'astreinte**, etc.) n'entrent pas en considération. En effet, elles sont inhérentes au poste occupé et ne sauraient donc révéler une inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les primes d'ancienneté sont exclues pour les mêmes raisons.

Rémunération et majorations correspondant à des dimanches et des jours fériés

L'index intègre la rémunération correspondant aux heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié, mais pas la majoration versée à ce titre, car elle correspond à une sujétion liée à la fonction (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Cela suppose néanmoins que le travail le dimanche soit inclus dans l'horaire hebdomadaire. S'il est effectué en plus de l'horaire hebdomadaire, toute la rémunération correspondant au travail dominical est exclue, de la même façon que sont exclues les heures supplémentaires et complémentaires.

Sommes versées lors du départ de l'entreprise

Le ministère du Travail exclut de l'assiette de calcul (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***) :

- les indemnités de licenciement ;
- les indemnités de rupture conventionnelle ;

- les indemnités de fin de CDD (notamment la prime de précarité) ;
- les indemnités compensatrices de congés payés ;
- les indemnités de départ à la retraite.

Reconstitution de la rémunération sur une base annuelle

L'index est calculé sur la base de la rémunération annuelle brute moyenne. Le cas échéant, l'employeur doit donc reconstituer la rémunération de chaque salarié en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée (**décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II, § 3**).

Ce calcul concerne les salariés à temps partiel et les salariés qui n'ont pas été présents sur toute la période de référence (mais au moins 6 mois) : CDD, départ ou arrivée en cours d'année, congé sabbatique, etc.

L'entreprise applique une période de référence correspondant à l'année civile. Un salarié est en activité partielle du 23 mars au 31 mai 2020 puis du 2 novembre au 13 décembre 2020. Ce salarié, présent plus de 6 mois durant la période de référence, est pris en compte pour le calcul de l'index 2020 (publié en 2021). Sa rémunération doit être reconstituée en équivalent temps plein sur les 12 mois.

Calcul des indicateurs

Quatre ou cinq indicateurs selon l'effectif

L'index de l'égalité professionnelle repose sur :

- cinq indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ;
- quatre indicateurs dans celles de 50 à 250 salariés.

L'indicateur des écarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes est en effet traité de manière isolée dans les entreprises de plus de 250 salariés, tandis que, dans celles de 50 à 250 salariés, il est en quelque sorte « inclus » dans la mesure des écarts d'augmentations individuelles.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur permettent à l'entreprise d'acquérir un certain nombre de points, selon des barèmes reproduits en annexe du décret du 8 janvier 2019.

Plus les écarts sont faibles, plus le nombre de points accordés est important. Le score total maximal est de 100 points (cas d'une entreprise « *parfaite* », qui serait caractérisée par une stricte égalité entre les sexes).

Indicateurs et score maximal possible
(c. trav. art. D.1142-2 et D.1142-2-1 ; décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II)

<table>
<tr><th colspan="2">Effectif</th><th rowspan="2">Score maximal possible</th></tr>
<tr><th>50 à 250 salariés (4 indicateurs)</th><th>Plus de 250 salariés (5 indicateurs)</th></tr>
<tr><td colspan="2">Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (1)</td><td>40 points</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Écart entre la proportion de femmes augmentées et la proportion d'hommes augmentés (promotions comprises) (*) : 35 points</td><td>Écart entre la proportion de femmes augmentées et la proportion d'hommes augmentés (hors promotions) : 20 points</td><td rowspan="2">35 points</td></tr>
<tr><td>Écart entre la proportion de femmes promues et la proportion d'hommes promus : 15 points</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (2)</td><td>15 points</td></tr>
<tr><td colspan="2">Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations</td><td>10 points</td></tr>
<tr><th colspan="2">Score total maximal possible</th><th>100 points</th></tr>
<tr><td colspan="3">(1) Écart calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.
(2) Sous réserve que des augmentations soient intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.</td></tr>
</table>

Mesure des écarts de rémunération (toute entreprise de 50 salariés et plus)

Constitution des groupes de comparaison par âge et par CSP

L'employeur répartit le personnel selon quatre tranches d'âge (**c. trav. art. D.1142-2 et D.1142-2-1**) :

- moins de 30 ans ;
- 30 à 39 ans ;
- 40 à 49 ans ;
- 50 ans et plus.

L'employeur ne peut en aucun cas choisir des tranches d'âge différentes ni, à plus forte raison, répartir les salariés en fonction de leur ancienneté plutôt que de leur âge (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Puis, au sein de chaque tranche, il effectue une nouvelle répartition, selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) habituelles :

- ouvriers ;
- employés ;
- techniciens et agents de maîtrise (TAM) ;
- ingénieurs et cadres.

Le ministère du Travail admet que l'employeur regroupe certaines CSP si cela correspond aux classifications retenues par la convention collective. Il peut par exemple rassembler ouvriers et employés ou encore s'en tenir à deux catégories, cadres et non-cadres, cette dernière catégorie rassemblant les ouvriers, les employés et les TAM. Contrairement au choix d'une classification alternative, **la décision de regrouper certaines CSP ne nécessite pas de consulter le CSE**.

Exclusion des groupes ne comportant pas au moins 3 femmes et 3 hommes

Un groupe n'est pris en compte que s'il comporte au moins 3 femmes et au moins 3 hommes. Les groupes ne répondant pas à cette condition (groupe de 2 femmes et 2 hommes, de 3 femmes et 2 hommes, de 10 hommes et 1 femme, etc.) sont donc ignorés.

Si, après exclusion des groupes non représentatifs, les groupes retenus pour le calcul de l'indicateur représentent moins de 40 % de l'effectif total des salariés entrant dans le champ d'application du dispositif, l'indicateur des écarts de salaire est considéré comme incalculable et n'entre pas en considération. L'entreprise doit néanmoins calculer les autres indicateurs.

> Le fait, d'une part, qu'il faille exclure les salariés absents plus de 6 mois au cours de la période de référence et, d'autre part, que l'activité partielle avec suspension totale d'activité soit considérée comme une absence pourrait justement conduire, dans les entreprises ayant eu largement recours à l'activité partielle, à faire passer la proportion de salariés pris en compte en dessous du « *seuil de pertinence* » de 40 %, rendant incalculable l'indicateur relatif aux écarts de salaire. De ce point de vue, 2020 pourrait être une année hors norme, avec, dans certains secteurs d'activité, une forte proportion d'entreprises incapables de mesurer les écarts de rémunération.

Méthode alternative pour les groupes de comparaison

L'employeur peut substituer à la répartition par CSP une répartition par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. Attention cependant, car ce choix a pour effet de réduire le seuil de pertinence, lequel permet d'atténuer les écarts de rémunération.

Le choix d'une classification alternative nécessite de consulter au préalable le CSE (**décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II, § 4.1**). La consultation s'effectue selon les modalités habituelles et nécessite un avis du CSE (**c. trav. art. L.2312-16**). Dans le cas d'une entreprise comportant plusieurs établissements, la consultation s'effectue au niveau du CSE central.

Le ministère du Travail préconise de bâtir les échantillons **par niveau de responsabilité** : « *un(e) technicien(ne) de maintenance peut se trouver dans le même échantillon qu'un(e) assistant(e) des ventes, si leur niveau de responsabilité est le même et qu'ils sont dans la même tranche d'âge.* » Il est aussi possible de segmenter une CSP existante, par exemple en distinguant au sein des cadres, les « *cadres dirigeants* », les « *managers supérieurs* », les « *managers intermédiaires* », etc.

En revanche, le ministère du Travail **interdit de raisonner par intitulé de poste, par métier ou par fonction**, car cela peut conduire à masquer d'éventuels écarts de rémunération (*ex. : les métiers les plus rémunérateurs sont occupés exclusivement par des hommes, mais ces groupes ne sont justement pas pris en compte, puisque comportant moins de 3 femmes*). Pour cette raison, le ministère du Travail interdit expressément de créer une catégorie qui regrouperait par exemple les seuls VRP (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Comme en cas de répartition par CSP, les groupes ne comprenant pas au moins 3 femmes et 3 hommes sont exclus. Si cette méthode alternative conduit à prendre en compte moins de 40 % de l'effectif total des salariés censés entrer dans le champ de l'index, l'employeur doit s'en tenir à une répartition par CSP.

L'entreprise peut changer de méthode de cotation des postes, éventuellement d'une année sur l'autre (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Modalités de calcul des écarts de rémunération

CALCUL DES ÉCARTS EN POURCENTAGE

Au sein de chaque groupe «valable» – à savoir comprenant au moins 3 femmes et 3 hommes –, l'employeur calcule la rémunération moyenne des femmes et des hommes, en équivalent temps plein.

Ensuite, toujours au sein de chaque groupe, il mesure l'écart entre les hommes et les femmes, en pourcentage : (rémunération moyenne des hommes – rémunération moyenne des femmes) /rémunération moyenne des hommes.

Dans un groupe, le salaire annuel moyen des femmes est de 20 800 € et celui des hommes de 22 100 €. L'écart est de (22 100 € – 20 800 €) / 22 100 € = 0,0588, soit + 5,88 %.

ATTÉNUATION DES ÉCARTS PAR APPLICATION D'UN SEUIL DE PERTINENCE

Il faut ensuite appliquer aux écarts un « seuil de pertinence » de 5 %. Un écart positif (femmes moins bien payées que les hommes) est donc réduit de 5 %, tandis qu'un écart négatif (femmes mieux payées que les hommes) est augmenté de 5 %.

Si l'employeur a choisi de constituer des groupes par niveau ou coefficient hiérarchique et non par CSP, le seuil de pertinence n'est pas de 5, mais de 2 %.

En tout état de cause, le seuil de pertinence ne doit pas inverser la tendance et transformer un écart négatif en écart positif et vice-versa. Dans un tel cas, il faut considérer que l'écart est de zéro.

Si l'employeur a constitué ses groupes par référence aux CSP traditionnelles, un écart de + 6 % est pris en compte pour + 1 %, tandis qu'un écart de – 7 % est compté pour – 2 %. Un écart de + 3 % est pris en compte pour 0 %, et non – 2 % (dans la même logique, un écart de – 1 % est considéré comme 0 %, et non + 4 %).

Si les groupes ont été créés par niveau ou coefficient hiérarchique, un écart de + 6 % est pris en compte pour + 4 %, tandis qu'un écart de – 7 % est comptabilisé pour – 5 %. Un écart de + 1 % est pris en compte pour 0 %, et non – 1 % (dans la même logique, un écart de – 1 % est considéré comme 0 %, et non + 1 %).

MISE AU RATIO

La dernière étape consiste, pour chaque groupe, à multiplier l'écart par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte.

Un écart de + 2 % sur un groupe constitué de 15 personnes, alors que le total des effectifs des groupes « valides » est de 110, est pondéré à 2 % × 15 / 110 = 0,27 %.

CALCUL DU NOMBRE DE POINTS CORRESPONDANT

La somme des écarts pondérés permet de mesurer l'écart global. À partir de ce chiffre, arrondi à la première décimale, l'employeur détermine le nombre de points acquis par l'entreprise, en fonction du barème fixé par décret.

Le nombre de points dépend de l'écart « en valeur absolue ». D'un strict point de vue mathématique, peu importe que l'écart soit positif (hommes mieux rémunérés que les femmes) ou négatif (femmes mieux rémunérées que les hommes). Dans un cas comme dans l'autre, l'existence d'un écart témoigne d'une disparité de rémunération qui interdit à l'entreprise d'obtenir le nombre maximal de points. Ce mode de raisonnement vaut également pour les indicateurs relatifs aux augmentations et aux promotions

Indicateur relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes (entreprises de 50 salariés et plus) **(décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II, § 4.1)**	
Résultats obtenus	**Nombre de points**
Égal à 0 %	40 points
> à 0 % et ≤ à 1 %	39 points
> à 1 % et ≤ à 2 %	38 points
> à 2 % et ≤ à 3 %	37 points
> à 3 % et ≤ à 4 %	36 points
> à 4 % et ≤ à 5 %	35 points
> à 5 % et ≤ à 6 %	34 points
> à 6 % et ≤ à 7 %	33 points
> à 7 % et ≤ à 8 %	31 points
> à 8 % et ≤ à 9 %	29 points
> à 9 % et ≤ à 10 %	27 points
> à 10 % et ≤ à 11 %	25 points
> à 11 % et ≤ à 12 %	23 points
> à 12 % et ≤ à 13 %	21 points
> à 13 % et ≤ à 14 %	19 points
> à 14 % et ≤ à 15 %	17 points
> à 15 % et ≤ à 16 %	14 points
> à 16 % et ≤ à 17 %	11 points
> à 17 % et ≤ à 18 %	8 points
> à 18 % et ≤ à 19 %	5 points
> à 19 % et ≤ à 20 %	2 points

> à 20 %	0 point

Exemple de mesure des écarts de rémunération (entreprises de 50 salariés et plus) (1)

Tranche d'âge	CSP (2)	Effectif			Rémunération moyenne		Écarts bruts (3)	Écart après seuil de pertinence (4)	Mise au ratio (5)
		F	H	total (*)	F	H			
Moins de 30 ans	ouvriers	4	10	14	20 800 €	22 100 €	+ 5,88 %	+ 0,88 %	+ 0,16 %
	employés	3	3	6	21 450 €	23 400 €	+ 8,33 %	+ 3,33 %	+ 0,25 %
	TAM	1	2	(*)	23 400 €	27 300 €	(*)	-	-
	ingénieurs et cadres	0	0	0	-	-	-	-	-
30 à 39 ans	ouvriers	3	15	18	23 400 €	26 000 €	+ 10 %	+ 5 %	+ 1,14 %
	employés	5	3	8	22 100 €	27 300 €	+ 19,05 %	+ 14,05 %	+ 1,42 %
	TAM	1	3	(*)	24 700 €	29 900 €	(*)	-	-
	ingénieurs et cadres	0	1	(*)	-	35 100 €	(*)	-	-
40 à 49 ans	ouvriers	1	8	(*)	24 700 €	27 300 €	(*)	-	-
	employés	3	3	6	27 300 €	28 600 €	+ 4,55 %	0 %	-
	TAM	3	3	6	29 900 €	32 500 €	+ 8 %	+ 3 %	+ 0,23 %
	ingénieurs et cadres	3	4	7	32 500 €	39 000 €	+ 16,67 %	+ 11,67 %	+ 1,03 %
50 ans et plus	ouvriers	0	5	(*)	-	37 700 €	(*)	-	-
	employés	5	3	8	40 300 €	44 200 €	+ 8,82 %	+ 3,82 %	+ 0,39 %
	TAM	3	3	6	44 200 €	49 400 €	+ 10,53 %	+ 5,53 %	+ 0,42 %
	ingénieurs et cadres	0	5	(*)	-	54 600 €	(*)	-	-
Total pris en compte (*)				**79**	**Écart global**				**+ 5**
Nombre de points									**35**

(*) Les groupes qui ne comportent pas au moins 3 femmes et au moins 3 hommes ne sont pas pris en compte.

(1) Calculs effectués et vérifiés par application du tableur mis à disposition par le ministère du Travail.

(2) L'employeur a la possibilité de répartir le personnel par niveau ou coefficient hiérarchique, plutôt que par catégorie socioprofessionnelle, sous réserve de consulter au préalable le CSE. Toutefois, si cette méthode conduit à prendre en compte moins de 40 % de l'effectif total, l'employeur doit s'en tenir à une répartition par CSP.

(3) (rémunération moyenne des hommes – rémunération moyenne des femmes)/rémunération moyenne des hommes.

(4) Application du « seuil de pertinence » : les écarts positifs sont réduits de 5 %, tandis que les écarts négatifs sont augmentés de 5 %. Si le seuil de pertinence rend négatif un écart positif ou l'inverse, l'écart est considéré comme nul. Attention, si l'employeur a choisi de constituer des groupes par niveau ou coefficient hiérarchique et non par CSP, le seuil de pertinence est de 2 %.

(5) Écart × effectif du groupe/effectif total pris en compte.

Mesure des écarts d'augmentation (entreprises de plus de 250 salariés)

Constitution des groupes de comparaison par CSP

Les entreprises de plus de 250 salariés doivent mesurer, d'une part, les écarts en matière d'augmentation et, d'autre part, les écarts en matière de promotion. Il y a donc deux indicateurs, là où les entreprises de 50 à 250 salariés n'appliquent qu'un seul indicateur, qui combine augmentations et promotions.

Si aucune augmentation individuelle n'a été accordée durant la période de référence, l'indicateur est, par hypothèse, incalculable. L'entreprise doit néanmoins calculer les autres indicateurs.

Pour déterminer les disparités dans les augmentations dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'employeur répartit le personnel sous les quatre CSP traditionnelles : ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs/cadres. Contrairement aux groupes constitués pour la mesure des écarts de rémunération, l'âge n'entre pas en considération. Par ailleurs, **il n'y a pas d'alternative à la répartition par CSP**.

Exclusion des groupes ne comportant pas au moins 10 femmes et 10 hommes

Seuls les groupes comportant au moins 10 femmes et 10 hommes sont pris en compte.

Si l'exclusion des groupes ne comportant pas au moins 10 femmes et 10 hommes conduit à retenir, pour le calcul de l'indicateur, moins de 40 % de l'effectif total des salariés entrant dans le champ d'application du dispositif, l'indicateur est incalculable et il n'y a pas à en tenir compte dans l'index. L'entreprise doit néanmoins calculer les autres indicateurs.

> Le fait, d'une part, qu'il faille exclure les salariés absents plus de 6 mois au cours de la période de référence et, d'autre part, que l'activité partielle avec suspension totale d'activité soit considérée comme une absence pourrait justement conduire, dans les entreprises ayant eu largement recours à l'activité partielle, à faire passer la proportion de salariés pris en compte en dessous du « seuil de pertinence » de 40 %, rendant incalculable l'indicateur relatif aux écarts d'augmentation. De ce point de vue, 2020 pourrait être une année hors norme, avec, dans certains secteurs d'activité, une forte proportion d'entreprises incapables de mesurer les écarts d'augmentation.

Modalités de calcul des écarts d'augmentation

CALCUL DES ÉCARTS EN POURCENTAGE

Au sein de chaque groupe, l'employeur détermine, en pourcentage, la proportion de femmes et la proportion d'hommes qui ont bénéficié d'une augmentation au cours de la période de référence. Il ne faut tenir compte que des augmentations individuelles du salaire de base, en excluant celles qui correspondent à des promotions, celles-ci étant prises en compte par un autre indicateur.

Le ministère du Travail préconise d'écarter les dispositifs d'augmentation englobant plusieurs salariés, par exemple un mécanisme de rattrapage institué par accord collectif qui garantirait au moins 3 % d'augmentation sur 3 ans. L'administration considère qu'un tel dispositif doit s'analyser en une augmentation collective.

La réglementation évoque la mesure du « taux d'augmentation », mais la formule est trompeuse, car à aucun moment il n'est question de comparer le montant des augmentations. Seules comptent les proportions de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle de leur salaire de base, quel qu'en soit le montant. C'est donc l'écart des taux de bénéficiaires qu'il convient de mesurer.

La réglementation impose de mesurer l'écart, en points de pourcentage, entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes augmentés. Un écart positif signifie que, dans le groupe considéré, une proportion supérieure d'hommes a été augmentée. À l'inverse, un écart négatif signifie que la proportion de femmes augmentées est supérieure à la proportion d' hommes augmentés.

Dans un groupe comportant 50 salarié(e)s sur un effectif total de 300 salarié(e)s, 20 % des femmes ont été augmentées, contre 30 % des hommes. Il y a donc dans ce groupe un écart positif de 10 points de pourcentage entre les femmes et les hommes

MISE AU RATIO

L'employeur multiplie l'écart observé dans chaque groupe par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte. La somme des écarts donne l'écart global.

Si l'on reprend l'exemple ci-dessus, le groupe comporte 50 salarié(e)s sur 300 salarié(e)s pris en compte, ce qui représente 17 %. L'écart de 10 points de pourcentage est donc ramené à : 10 × 50 / 300 = 1,67 % pour ce groupe.

CALCUL DU NOMBRE DE POINTS CORRESPONDANTS

À partir de l'écart global, en valeur absolue, arrondi à la première décimale, l'employeur détermine le nombre de points acquis par l'entreprise, en fonction du barème fixé par décret.

NOTE MAXIMALE EN CAS DE MESURES CORRECTRICES

Par exception, si les augmentations individuelles accordées favorisent la population ayant la rémunération la plus faible, telle qu'identifiée par l'indicateur relatif aux écarts de rémunération, l'entreprise bénéficie de la note maximale, soit 20 points.

Ce mécanisme ne s'applique qu'à condition que l'entreprise n'ait pas eu la note maximale à l'indicateur relatif aux écarts de rémunération.

Le but de cette mesure est de ne pas pénaliser les entreprises qui connaissent des disparités de rémunération entre les femmes et les hommes, mais qui se sont engagées dans une démarche de réduction de ces écarts et qui, à cette fin, pratiquent justement une politique d'augmentation inégalitaire.

Toute la difficulté consiste à déterminer dans quelle mesure les augmentations individuelles favorisent la population ayant la rémunération la plus faible. Une instruction du 25 janvier 2019 aborde cette question et semble raisonner de façon globale, par sexe. La DGT considère par exemple qu'une entreprise a droit aux 20 points de l'indicateur relatif aux augmentations malgré un écart de 7 % en faveur des femmes si cette politique reflète la volonté de l'entreprise de résorber un écart de rémunération de 10 % au détriment des femmes (instr. DGT 2019-3 du 25 janvier 2019).

Indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentation individuelle et de promotion (entreprises de plus de 250 salariés) (décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexe I, § 4.2)	
Résultats obtenus	**Nombre de points**
≤ à 2 points de %	20 points pour l'indicateur « augmentation » 15 points pour l'indicateur « promotion »
> à 2 et ≤ à 5 points de %	10 points
> à 5 et ≤ à 10 points de %	5 points
> à 10 points de %	0 point

Exemple de mesure des écarts d'augmentation (entreprises de plus de 250 salariés) (1)							
Répartition par CSP	**Effectif**			**Proportion de salariés augmentés**		**Écarts (2)**	**Mise au ratio (3)**
	F	**H**	**total (*)**	**F**	**H**		
ouvriers	60	150	210	30 %	52 %	+ 22 %	+ 14,67 %
employés	20	50	70	25 %	30 %	+ 5 %	+ 1,11 %
TAM	20	15	35	40 %	60 %	– 20 %	+ 2,22 %
ingénieurs et cadres	5	10	(*)	60 %	80 %	(*)	-
Total pris en compte (*)			**315**	**Écart global**			**+ 18 %**
Nombre de points							**0**

(*) Les CSP qui ne comportent pas au moins 10 femmes et au moins 10 hommes ne sont pas prises en compte.
(1) Calculs effectués par nos soins et vérifiés par application du tableur mis à disposition par le ministère du Travail. La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné (hors augmentation consécutive à une promotion).
(2) Proportion d'hommes augmentés diminuée de la proportion de femmes augmentées (en points de pourcentage).
(3) Écart × effectif du groupe/effectif total pris en compte.

Mesure des écarts de promotion (entreprises de plus de 250 salariés)

Les entreprises de plus de 250 salariés doivent également mesurer les écarts en matière de taux de promotion, c'est-à-dire de passage à un niveau de classification ou à un coefficient hiérarchique supérieur, dans la classification de branche ou dans le système de cotation choisi par l'entreprise, pendant la période de référence.

L'administration prend soin de préciser qu'il ne s'agit pas ici de la classification ou de la méthode de cotation choisie pour constituer les groupes de comparaison en matière de niveau de rémunération. Elle indique par ailleurs que les promotions « automatiques » prévues par certaines conventions collectives sont prises en compte (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Le calcul est identique à celui applicable aux augmentations, à ceci près qu'il repose sur l'écart entre la proportion de femmes promues et la proportion d'hommes promus. Le barème de points va de 0 à 15 points selon l'écart de taux de promotion entre les hommes et les femmes.

Les promotions s'apprécient sur la période de référence. Peu importe, par exemple, qu'un salarié promu ait ensuite quitté l'entreprise au cours de la même période de référence. S'il a été présent au moins la moitié de la période, sa promotion doit être prise en compte.

Comme en matière d'augmentations, l'absence de promotion sur la période de référence ou le fait de ne prendre en compte que 40 % de l'effectif du fait de la constitution des groupes rend l'indicateur incalculable. L'employeur doit néanmoins calculer les autres indicateurs.

En 2020, un certain nombre d'entreprises pourrait se trouver dans l'incapacité de calculer l'indicateur relatif aux promotions, du fait du recours à l'activité partielle.

Enfin, si les promotions accordées favorisent la population ayant la rémunération la plus faible, telle qu'identifiée par l'indicateur relatif aux écarts de rémunération, l'entreprise bénéficie de la note maximale, soit 15 points. On retrouve ici le mécanisme applicable en matière d'augmentations.

Exemple de mesure des écarts de promotion (entreprises de plus de 250 salariés) (1)							
Répartition par CSP	**Effectif**			**Proportion de salariés promus**		**Écarts (2)**	**Mise au ratio (3)**
	F	**H**	**total (*)**	**F**	**H**		
ouvriers	60	150	210	25 %	26 %	+ 1 %	+ 0,67 %
employés	20	50	70	15 %	20 %	+ 5 %	+ 1,11 %
TAM	20	15	35	10 %	60 %	+ 50 %	+ 5,56 %
ingénieurs et cadres	5	10	(*)	20 %	20 %	(*)	-
Total pris en compte (*)			**315**	**Écart global**			**+ 7,3 %**
Nombre de points							**5**

(*) Les CSP qui ne comportent pas au moins 10 femmes et au moins 10 hommes ne sont pas prises en compte.
(1) Calculs effectués par nos soins et vérifiés par application du tableur mis à disposition par le ministère du Travail. La notion de promotion correspond au passage à un niveau ou à un coefficient hiérarchique supérieur.
(2) Proportion d'hommes promus diminuée de la proportion de femmes promues (en points de pourcentage).
(3) Écart × effectif du groupe/effectif total pris en compte.

Mesure des écarts d'augmentation, promotions incluses (entreprises de 50 à 250 salariés)

Mesure sur la totalité des salariés pris en compte

Contrairement aux entreprises de plus de 250 salariés, celles de 50 à 250 salariés ne mesurent que les écarts d'augmentation, pas les écarts de promotion. Cependant, les augmentations prises en compte intègrent celles qui résultent d'une promotion.

Autre particularité : pour l'appréciation des augmentations dans les entreprises de 50 à 250 salariés, la période de référence peut être pluriannuelle, dans la limite de 3 ans. L'employeur peut confirmer ou modifier son choix tous les 3 ans.

L'employeur n'a pas à répartir le personnel en groupes : il prend en considération tous les salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle de leur salaire de base au cours de la période de référence, toutes catégories professionnelles confondues.

L'effectif servant de base aux calculs doit comporter au moins 5 femmes et 5 hommes.

Si l'effectif pris en compte ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes, l'indicateur est considéré comme incalculable.

Par ailleurs, si aucune augmentation individuelle n'a été accordée durant la période de référence, l'indicateur est également incalculable.

Dans un cas comme dans l'autre, l'entreprise doit calculer les autres indicateurs.

Deux modes de calcul

Pour mesurer l'indicateur, l'employeur se livre à deux calculs :

- d'une part, il détermine « l'écart absolu de taux d'augmentations », c'est-à-dire l'écart, en points de pourcentage et en valeur absolue, entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes augmentés ;
- d'autre part, il détermine l'écart en nombre de salariés, en choisissant, parmi le nombre de femmes et le nombre d'hommes pris en compte, le plus petit de ces deux nombres et en le multipliant par le taux d'augmentation.

> À propos du premier paramètre, la notion de « taux d'augmentations » peut, une fois encore, induire en erreur. **C'est en réalité l'écart entre la proportion de femmes augmentées et la proportion d'hommes augmentés qu'il faut mesurer.**

Chacun de ces deux résultats permet d'acquérir un certain nombre de points. L'employeur choisit le paramètre le plus avantageux, c'est-à-dire celui qui offre le plus grand nombre de points.

Note maximale en cas de mesures correctrices

Par exception, si les augmentations individuelles accordées favorisent la population ayant la rémunération la plus faible, telle qu'identifiée par l'indicateur relatif aux écarts de rémunération, l'entreprise bénéficie de la note maximale, soit 35 points.

Ce mécanisme est identique à celui applicable aux entreprises de plus de 250 salariés.

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentation individuelle (entreprises de 50 à 250 salariés) (Décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexe II, § 4.2)		
Résultats obtenus		**Nombre de points**
En points de pourcentage	**En nombre de salariés**	
≤ à 2 points de %	≤ à 2 salariés	35 points
> à 2 et ≤ à 5 points de %	> à 2 et ≤ à 5 salariés	25 points
> à 5 et ≤ à 10 points de %	> à 5 et ≤ à 10 salariés	15 points
> à 10 points de %	> à 10 salariés	0 point

Exemple de mesure des écarts d'augmentation (entreprises de 50 à 250 salariés) (1)								
Effectif			**Nombre de salariés augmentés**		**Proportion de salariés augmentés**		**Écart en proportion de salariés augmentés (3)**	**Écart en nombre de salariés (4)**
F	**H**	**total (2)**	**F**	**H**	**F**	**H**		
10	120	130	2	40	20 %	33,3 %	+ 13,3	1,3
Nombre de points (5) :							0	35
Nombre de points retenu (le plus élevé) :							-	35

(1) Calculs effectués par nos soins et vérifiés par application du tableur mis à disposition par le ministère du Travail. La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné (y compris les augmentations consécutives à une promotion).
(2) L'effectif pris en compte doit comporter au moins 5 femmes et au moins 5 hommes.
(3) Proportion d'hommes augmentés diminuée de la proportion de femmes augmentées (en points de pourcentage).
(4) Nombre de femmes ou nombre d'hommes pris en compte dans le calcul (on choisit le plus petit nombre), multiplié par l'écart en proportion de salariés augmentés. Ici, 10 (salariées femmes) × 13,3 % = 1,3
(5) L'entreprise choisit le résultat qui lui permet d'obtenir le plus grand nombre de points.

Augmentations et retour de congé de maternité (toute entreprise de 50 salariés et plus)

Pas de points si toutes les salariées de retour de congé de maternité n'ont pas été augmentées

L'un des indicateurs consiste à mesurer le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé de maternité, sous réserve que des augmentations, générales ou individuelles, soient intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (**c. trav. art. D.1142-2 et D.1142-2-1** ; ***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses).***

Selon l'administration, il faut également prendre en compte le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation au retour d'un congé d'adoption.

Par exception, pour cet indicateur, le critère d'une durée minimale de présence de 6 mois au cours de la période de référence n'entre pas en considération.

S'il n'y a eu aucun retour de congé de maternité (ou de congé d'adoption) pendant la période de référence ou si aucune augmentation individuelle n'a été accordée pendant les éventuels congés de maternité (ou d'adoption), l'indicateur est, par hypothèse, incalculable. Il n'y a donc pas à le prendre en compte. L'entreprise doit néanmoins calculer les autres indicateurs.

Les modalités d'application de cet indicateur sont des plus simples (**décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II, § 4.3**) :

- l'entreprise obtient 15 points si ce pourcentage est égal à 100 % ;
- elle n'a aucun point si ce pourcentage est inférieur à 100 %.

En d'autres termes, l'employeur qui n'applique pas les augmentations aux salariées de retour de congé de maternité ou qui les applique à certaines salariées mais pas à d'autres n'a aucun point.

En l'absence d'accord collectif prévoyant des garanties d'évolution de la rémunération en cas de congés de maternité, le code du travail impose de **majorer la rémunération des salariées de retour de congé de maternité à hauteur des augmentations générales**, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés de la même catégorie professionnelle pendant leur congé (**c. trav. art. L.1225-26**).

L'indicateur relatif au congé de maternité recoupe donc ce dispositif légal de rattrapage salarial, mais en partie seulement. Il s'en distingue sur deux points :

- Il suppose que, une fois revenues, les salariés bénéficient d'une augmentation avant l'expiration de la période de référence, alors que le dispositif légal ne prévoit pas de

délai particulier (même si, en pratique, le rattrapage est généralement accordé dès le retour de la salariée) ;

- Il n'impose pas de montant particulier, contrairement au dispositif légal, qui impose d'attribuer les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés de la même catégorie professionnelle.

Date de l'augmentation et articulation avec la période de référence

Selon l'administration, l'augmentation doit être accordée pendant la période de référence correspondant au retour du congé de maternité.

L'entreprise a adopté une période de référence correspondant à l'année civile. Si une salariée est revenue de congé maternité le 31 août 2020 et que les salaires ont été revalorisés le 1er juillet 2020, l'intéressée devra percevoir une augmentation à son retour et, en tout état de cause, avant la fin de l'année 2020. Si la salariée reçoit son augmentation le 1er janvier 2021, elle n'est pas considérée comme augmentée, au sens de l'indicateur, et l'employeur n'a droit à aucun point (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

Il convient de prendre en compte, le cas échéant, une augmentation accordée pendant le congé de maternité (sous réserve, naturellement, que l'augmentation ait eu lieu pendant la période de référence).

L'entreprise a adopté une période de référence correspondant à l'année civile. Une salariée est revenue de congé maternité le 31 août 2020. Les salaires ont été revalorisés le 1er juillet 2020 et la salariée en congé a bénéficié, à cette même date, de la revalorisation en question. Elle peut être considérée comme augmentée pour le calcul de l'index 2020.

Congé de maternité suivi d'un congé parental

Selon l'administration, en cas de congé de maternité suivi d'un congé parental d'éducation, c'est au moment du retour effectif dans l'entreprise, donc à l'issue du congé parental, que l'on vérifie, au regard des indicateurs, si la salariée a bien bénéficié d'une augmentation. Pour vérifier si la salariée devait être augmentée, on ne prend en considération que les augmentations générales ou individuelles intervenues pendant le congé de maternité. Celles accordées pendant le congé parental ne sont pas prises en compte (***https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses***).

On trouve la même règle en matière de rattrapage légal : pour déterminer si la salariée y a droit et, dans l'affirmative, évaluer le montant de la revalorisation, il faut prendre en considération les augmentations intervenues pendant le congé de maternité, pas celles accordées pendant le congé parental.

Le cas échéant, pour vérifier si le taux de 100 % de salariées augmentées est atteint au cours d'une période de référence donnée, l'employeur peut être amené à comparer à la fois des salariées qui reviennent de congé parental des salariés qui reviennent de congé de maternité.

L'entreprise a opté pour une période de référence calée sur l'année civile. Une salariée a été en congé de maternité jusqu'en mai 2019, puis a enchaîné sur un congé parental d'un an, qui s'est achevé en mai 2020. Par ailleurs, des augmentations sont intervenues en février 2019, puis en février 2020. L'intéressée doit être augmentée en raison des augmentations intervenues en février 2019. Cette augmentation doit intervenir avant l'expiration de la période de référence correspondant à son retour physique dans l'entreprise, donc au plus tard le 31 décembre 2020.

Sur cette période de référence 2020, une autre salariée est revenue de congé de maternité en mars 2020. Elle doit également être augmentée, au titre des augmentations intervenues en février 2020, alors qu'elle était en congé de maternité. Cette augmentation doit intervenir avant l'expiration de la période de référence correspondant à son retour de congé de maternité, donc au plus tard le 31 décembre 2020.

Il n'y a pas eu d'autre retour de congé de maternité ou de congé parental sur la période de référence 2020. Pour mesurer l'indicateur au titre de cette période, il faut donc prendre en considération ces deux salariées, celle revenue de congé parental en mai 2020 et celle revenue de congé de maternité en mars 2020. Si ces deux salariées ont été augmentées avant le 31 décembre 2020, l'entreprise a droit aux 15 points.

Prenons le même exemple que ci-dessus, avec une seule différence : des augmentations ont été accordées en février 2019, mais pas en février 2020. Sans changement, la salariée revenue de congé parental en mai 2020 doit être augmentée, au titre des augmentations intervenues pendant son congé de maternité, en février 2019. En revanche, la salariée revenue de congé de maternité en mars 2020 n'a pas à être augmentée, puisqu'il n'y a eu aucune augmentation pendant son congé de maternité. Elle n'entre donc pas en considération dans le calcul de l'indicateur et l'employeur a droit aux 15 points dès lors qu'il a augmenté la salariée de retour de congé parental.

Autre variation à partir du premier exemple : cette fois, il n'y a pas eu d'augmentation en février 2019 ; des augmentations ont en revanche été accordées en février 2020. La situation est donc inverse : la salariée de retour de congé parental en mai 2020 n'a pas à être augmentée, faute d'augmentation pendant son congé de maternité ; en revanche, pour que l'entreprise obtienne les 15 points, la salariée revenue en mars 2020 de congé de maternité doit être augmentée, compte tenu des augmentations intervenues en février 2020.

Répartition des sexes dans les plus hautes rémunérations (toute entreprise de 50 salariés et plus)

Le dernier indicateur consiste à identifier, parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations, le sexe sous-représenté. On retient ici le plus petit du nombre de femmes ou du nombre d'hommes parmi les salariés ayant les 10 plus hautes rémunérations (ce nombre va donc de 0 à 10) (**décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II, § 4.4**).

Plus le sexe sous-représenté est minoritaire, moins l'entreprise a de points.

À l'inverse, plus la répartition est équilibrée, plus le nombre de points accordés est important.

Si parmi les 10 plus hauts salaires on compte 8 hommes et 2 femmes, l'entreprise a 5 points. Il en irait de même, d'ailleurs, si la proportion était exactement inverse (cas d'école de 8 femmes et 2 hommes).

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (entreprises de 50 salariés et plus) (décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II, § 4.4)	
Résultats obtenus	**Nombre de points**
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

En cas d'indicateurs incalculables

Certains indicateurs sont parfois incalculables : effectif pris en compte inférieur à 40 % du fait de l'exclusion de groupes ne comportant pas un nombre suffisant de femmes et d'hommes, absence de promotion, absence de retour de congé de maternité, etc.

Comme indiqué ci-avant, l'année 2020 a été caractérisée par un large recours à l'activité partielle, qui pourrait également contribuer à rendre incalculables un certain nombre d'indicateurs.

Il faut cependant calculer les autres indicateurs, puis ramener le total des points obtenus sur 100 par une règle de proportionnalité (**décret 2019-15 du 8 janvier 2019, annexes I et II, § 5.1**).

Si l'indicateur relatif au congé de maternité (qui vaut 15 points) ne peut pas être calculé, il n'y a que 85 points possibles. Dans l'hypothèse où l'entreprise en obtient 68, on considère qu'elle totalise 80 points (68 × 100/85).

Il peut même arriver que la note globale de l'entreprise ne puisse être déterminée.

Les pouvoirs publics considèrent en effet que lorsque, compte tenu des indicateurs ne pouvant être calculés, le nombre maximal de points est, avant application de la règle de proportionnalité, nécessairement inférieur à 75, il n'y a pas lieu de fixer de résultat. Une instruction du 25 janvier 2019 précise que l'entreprise échappe alors à la pénalité due à défaut de publication des indicateurs ou de mise en place de mesures de correction (**instr. DGT 2019-3 du 25 janvier 2019)**. Le DIRECCTE ne peut non plus prononcer la pénalité prévue en l'absence de rattrapage des écarts de salaire.

Cependant, même dans ce cas, l'employeur doit mettre les indicateurs qui peuvent être calculés à disposition du CSE, ainsi que du ministère du Travail.

Aide technique des pouvoirs publics

Mise à disposition de tableurs

Pour aider les entreprises à calculer les écarts de salaire, le ministère du Travail a mis à leur disposition, sur sa page internet consacrée à l'index de l'égalité professionnelle, des tableurs prêts à l'emploi (***https://travail-emploi.gouv.fr, « droit du travail », « égalité professionnelle, discrimination et harcèlement », « index égalité professionnelle »***).

L'administration propose deux tableurs, l'un à destination des entreprises de 50 à 250 salariés, l'autre à destination des entreprises de plus de 250 salariés. Pour chaque indicateur, l'employeur renseigne les données nécessaires (rémunération annuelle brute moyenne par équivalent temps plein, proportions de femmes et d'hommes augmentés, nombre de salariées augmentées au retour de leur congé de maternité, etc.). Le tableur donne ensuite le résultat de l'indicateur et la note correspondante.

Mise à disposition d'un simulateur-calculateur

Le ministère du Travail propose par ailleurs un « simulateur-calculateur » en ligne : ***https://index-egapro.travail.gouv.fr/***

Contrairement aux tableurs, qui sont une simple aide au calcul, le simulateur-calculateur est un outil pédagogique, qui permet d'accompagner utilisateur au fur et à mesure qu'il renseigne les données nécessaires au calcul des différents indicateurs.

Référents pour les PME

Les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent demander à la DIRECCTE de bénéficier de l'accompagnement d'un référent « égalité salariale femmes-hommes ». Celui-ci les aidera à calculer les indicateurs, mais également à élaborer les mesures de correction en cas de résultat inférieur à 75 points (**c. trav. art. D.1142-7**). Le cas échéant, ces référents peuvent également répondre aux questions des entreprises de plus de 250 salariés.

La liste des référents « égalité salariale femmes-hommes » est disponible sur la page internet du ministère du Travail consacrée à l'index de l'égalité : (***https://travail-emploi.gouv.fr, « droit du travail », « égalité professionnelle, discrimination et harcèlement », « index égalité professionnelle »)***

Les entreprises peuvent également s'adresser au référent égalité professionnelle de leur DIRECCTE.

Formation

Les employeurs peuvent bénéficier de différents mécanismes de formation :

- un stage d'une demi-journée, gratuit et organisé en classe virtuelle, portant sur le calcul de l'index (il existe également un programme consacré à la mise en place des mesures correctives) ;
- un « massive open online course » (MOOC), c'est-à-dire une formation en ligne avec des exercices et des vidéos.

Ces mesures d'aide s'adressent en priorité aux entreprises de 50 à 250 salariés. Elles font l'objet, sur le site internet du ministère du Travail, d'une page spécifique (***https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/egalite-professionnelle-des-formations-gratuites-et-une-hotline-pour-vous-aider***).

Les entreprises intéressées par l'un de ces dispositifs doivent s'inscrire en ligne aux adresses suivantes :

- pour un stage : ***https://eyfr.odoo.com/*** ;
- pour le MOOC : ***https://index-egapro-stage.myprogression.com/***).

En 2020, les entreprises avaient également pu bénéficier d'une hotline : « Allo Index Ega Pro ». Cette mesure ne semble cependant pas avoir été reconduite.

Publication de l'index le 1er mars 2021 au plus tard

Publication du résultat global sur internet

Le 1er mars 2021 au plus tard, l'entreprise publie sur son site internet le niveau global de résultats, c'est-à-dire la somme des points obtenus au titre de la dernière période de référence (**c. trav. art. D.1142-4**). Une note inférieure à 75 points impose à l'entreprise de prendre des mesures pour résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 3 ans.

Le résultat de l'index de l'égalité professionnelle ne figure pas nécessairement sur la page d'accueil du site, mais il doit être accessible à tous. En tout état de cause, une publication sur le site intranet ne suffit pas.

Si l'entreprise n'a pas de site internet, c'est le cas échéant au groupe ou à l'UES de publier la note sur son propre site internet.

En l'absence de tout site internet, que ce soit au niveau de l'entreprise, du groupe ou de l'UES, l'employeur porte la note globale à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier, courrier électronique, affichage, etc.) (*https://travail-emploi.gouv.fr ; questions-réponses*).

Les index bénéficient en outre d'une certaine publicité à l'initiative des pouvoirs publics. Alors qu'il ne diffusait sur son site internet que le score des entreprises de plus de 1 000 salariés (***https://index-egapro.travail.gouv.fr/consulter-index***), le ministère a

annoncé, dans un communiqué de presse du 4 novembre 2020, que, à partir de l'index 2020 (publié en 2021), cette mesure de publicité sera étendue aux entreprises de plus de 250 salariés. L'objectif est d'inciter davantage d'employeurs, d'une part, à respecter leur obligation de publication et, d'autre part, à faire le nécessaire pour atteindre un score d'au moins 75 sur 100.

Information détaillée du CSE

Le CSE bénéficie dans le même temps d'une information détaillée. L'employeur lui communique, par l'intermédiaire de la base de données économiques et sociales (BDES), les résultats obtenus, présentés par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise (**c. trav. art. D.1142-5**).

Il donne également toutes les précisions utiles à la compréhension de ces résultats : méthodologie appliquée, répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise, le cas échéant mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre, etc.

L'employeur communique aussi le lien qui permet d'accéder à la page internet sur laquelle est publiée la note globale de l'entreprise.

Enfin, le cas échéant, il communique les éléments relatifs aux indicateurs qui n'ont pas pu être calculés, en précisant les raisons pour lesquelles il n'a pas été possible de mesurer le résultat de l'entreprise.

L'employeur délivre ces informations en amont de la première réunion qui suit la publication de l'index.

Information détaillée de l'administration

L'employeur transmet à l'administration l'ensemble des éléments communiqués au CSE par l'intermédiaire d'un formulaire en ligne :

https://index-egapro.travail.gouv.fr/declaration/presentation.html (**c. trav. art. D.1142-5) (arrêté du 31 janvier 2019, JO 21 février**).

Pénalité en l'absence de publication au 1er mars 2021

Mise en demeure de publier dans un délai d'un mois

L'entreprise qui n'a pas publié et communiqué ses résultats au plus tard le 1er mars 2021 s'expose à une pénalité financière. Il s'agit de la même pénalité que celle prévue en

l'absence d'accord collectif ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (**c. trav. art. L.2242-8, al. 2, et R.2242-3 à R. 2242-8**).

L'inspection du travail qui constate que l'employeur n'a pas publié son index lui enjoint d'exécuter cette obligation dans un délai qui ne peut être inférieur à 1 mois.

Le ministère du Travail rappelle que le défaut d'information du CSE caractérise en outre un délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité (**c. trav. art. L.2317-1 ; instr. DGT 2019-3 du 25 janvier 2019**).

Justifications possibles en l'absence de publication

À défaut de pouvoir satisfaire à cette mise en demeure dans le délai imparti, l'employeur communique à l'inspection du travail les raisons pour lesquelles il lui est impossible de publier l'index : difficultés économiques, restructuration, procédure collective, franchissement du seuil de 50 salariés au cours des 12 mois précédant l'envoi de la mise en demeure, etc.

Notification du taux de pénalité

Au vu des justifications avancées et 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, le DIRECCTE décide s'il inflige ou non la pénalité et, dans l'affirmative, en fixe le taux. Ce taux ne peut pas excéder 1 % des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale et versées au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'a pas publié son index.

Le DIRECCTE notifie le taux de la pénalité dans les 2 mois suivant l'expiration de la mise en demeure. Dans le même temps, il demande à l'entreprise de lui communiquer le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité. L'employeur a 2 mois pour s'exécuter. À défaut de réponse dans ce délai, le DIRECCTE calcule la pénalité sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Paiement de la pénalité

L'employeur acquitte la pénalité sur les salaires versés chaque mois, jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'apporter à l'administration la preuve qu'il a publié l'index. Le recouvrement de la pénalité est assuré par l'administration fiscale.

Obligation de réagir en deçà de 75 points

Si l'entreprise (ou l'UES) a obtenu une note globale intérieure à 75 points, elle doit mettre en place – par la négociation collective ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale – des mesures destinées à résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le but est de revenir à au moins 75 points dans un délai de 3 ans. À défaut, l'entreprise encourt une pénalité, dont le taux peut aller jusqu'à 1 % des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale versées aux salariés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans.

Concrètement, les entreprises qui, le 1er mars 2019, ont publié un index inférieur à 75 points ont jusqu'au 1er mars 2022 pour revenir à au moins 75 points.

Celles qui, le 1er mars 2020, ont publié pour la première fois un index inférieur à 75 points doivent être revenues à au moins 75 points le 1er mars 2023 au plus tard.

Enfin, celles qui, le 1er mars 2021, publieront pour la première fois un index inférieur à 75 points auront jusqu'au 1er mars 2024 au plus tard pour atteindre ou dépasser les 75 points.

DERNIERE MINUTE : un nouveau décret est publié

Le décret n 2021-265 du 10 mars 2021, publié au Journal officiel du 11 mars 2021, renforce les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en entreprise.

De nouvelles obligations en 2021

Pris notamment en application de la loi de finances pour 2021, le texte précise les règles de publication des niveaux de résultat et des résultats obtenus pour les indicateurs de l'index.

Pour les entreprises qui bénéficient des crédits du Plan de relance, il définit les modalités de fixation et de publication d'objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage.

Les dates d'application de ces mesures sont spécifiées dans le décret.

- **Décret n°2021-265 du 10/03/2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29/12/ 2020 de finances pour 2021 (JO du 11/03/2021)**

- **Loi n°2020-1721 du 29/12/2020 de finances pour 2021 (JO 30/12/2020)**

Mise à jour du 24 décembre 2021 : Loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

INTRODUCTION

La **Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle** a été publiée au Journal Officiel du 26 décembre 2021.

La loi modifie **l'article L.3241-1 du Code du travail** dans le but de protéger l'autonomie financière des femmes.

Paiement du salaire sur un compte dont le salarié est titulaire ou cotitulaire

Afin de lutter contre la violence économique au sein du couple, la loi prévoit que le versement du salaire par chèque barré ou par virement se fera désormais sur un compte bancaire « *dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire* » (**art. 1 ; c. trav. art. L.3241-1, al. 1 et 3 modifiés**).

En outre, le salarié ne pourra pas désigner un tiers pour recevoir son salaire (**c. trav. art. L.3241-1, al. 1 modifié**).

Ces mesures entreront en vigueur un an après la publication de la loi, soit le 26 décembre 2022.

À noter : parallèlement, diverses prestations sociales dont notamment, hors cas de subrogation de l'employeur, les indemnités journalières de sécurité sociale (ex. : arrêt maladie, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé de deuil en cas de décès d'un enfant), ne pourront pas être versées à un compte bancaire ou postal dont le bénéficiaire n'est pas titulaire ou cotitulaire (art. 3).

Télétravail des salariées enceintes. Désormais, l'accord ou la charte sur le télétravail devra aussi préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail (**art. 5 ; c. trav. art. L.1222-9, II, modifié**).

Mixité des cadres dirigeants et des instances dirigeantes des grandes entreprises.

De nouveaux articles visent « *à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes* » (**art. 14 ; c. trav. art. L.1142-11 à L.1142-13 nouveaux**).

La loi complète le Code du travail afin d'assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes et instaure ainsi des quotas de 40 % aux postes dirigeants des entreprises de plus de 1 000 salariés d'ici 2030.

Ce nouveau dispositif entrera en vigueur progressivement, avec des étapes intermédiaires.

Si une entreprise visée par cette obligation ne s'y conforme pas, elle disposera d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité. L'entreprise devra, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues, selon des modalités restant à définir par décret. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus restent en deçà du quota fixé, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière (**c. trav. art. L.1142-12 nouveau**).

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) contiendra désormais des informations sur la répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (**c. trav. art. L.2312-18 modifié**).

La loi complète également **l'article L.1142-8 du Code du travail** sur l'index égalité et prévoit notamment que l'employeur publie chaque année « *l'ensemble* » des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Elle ajoute également que « l*orsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L.1142-8 se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'employeur fixe et publie les objectifs de progression de chacun de ces*

Index égalité professionnelle de nouvelles obligations de publication

Loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle art. 13

Les obligations de publication liées à l'index de l'égalité professionnelle porteront désormais sur l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui seront rendus publics sur le site internet du ministère du travail, ainsi que sur les éventuelles mesures de correction et les objectifs de progression adoptés.

Adoptée définitivement le 16 décembre 2021, la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle contient, dans son article 13, une série de mesures ayant pour but de renforcer le niveau d'exigence de l'obligation de publication portant sur l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'impose aux employeurs d'au moins 50 salariés.

Pour rappel, l'index de l'égalité professionnelle a été introduit par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Obligatoire pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, il prend la forme d'une note sur 100, calculée à partir de plusieurs indicateurs visant à comparer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. La note doit être publiée chaque année, avant le 1er mars de l'année en cours, de manière visible sur le site internet de l'entreprise. La mise en œuvre de ce dispositif s'est effectuée progressivement : au 1er mars 2019, seules étaient concernées les entreprises d'au moins 1 000 salariés, puis, au 1er septembre 2019, celles d'au moins 250 salariés et, enfin, celles d'au moins 50 salariés depuis le 1er mars 2020.

L'ENSEMBLE DES INDICATEURS DOIT ÊTRE PUBLIÉ…

Dans un mouvement continu depuis sa création, l'index de l'égalité professionnelle est une nouvelle fois renforcé à travers les obligations de publication qui y sont attachées. Pour cela, **l'article 13** de la loi complète **l'article L.1142-8 du Code du travail** afin que l'obligation de publication porte désormais sur l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A l'heure actuelle, seule la note globale obtenue au titre de l'index fait l'objet de cette obligation de publication, mais cette note, seule, peut occulter une partie de la situation réelle de l'entreprise.

Les indicateurs sont au nombre de 4 pour les entreprises comptant de 50 à moins de 250 salariés (écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents, écart de taux d'augmentation individuelle de salaire, pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité et répartition par sexe des 10 salariés les mieux rémunérés) et de 5 pour les employeurs d'au moins 250 salariés (indicateurs ci-dessus auxquels s'ajoute l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes) (**C. trav. art. D.1142-2 s.**).

… SUR LE SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Actuellement, la publication des indicateurs dont il est fait référence **à l'article L.1142-8 du Code du travail** doit se faire de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il existe. À défaut, les résultats doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

La présente loi prévoit, en outre, de rendre public l'ensemble de ces indicateurs sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions déterminées par décret à paraître.

LES MESURES DE CORRECTION ET LES OBJECTIFS DE PROGRESSION ÉGALEMENT PUBLIÉS

Lorsque les entreprises n'obtiennent pas la note minimale réglementaire de 75 points, **l'article L.1142-9 du Code du travail** leur impose de fixer par la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle les mesures adéquates et pertinentes de correction des écarts de salaire entre les sexes (en l'absence d'accord, les mesures doivent être fixées unilatéralement par l'employeur après consultation du comité social et économique).

La loi prévoit de compléter ce dispositif par l'obligation, pour les employeurs n'atteignant pas la note de 75 points, de publier par une communication externe et interne à l'entreprise lesdites mesures de correction, selon des modalités définies par décret à paraître.

En complément à cette obligation, il est créé dans le Code du travail un **nouvel article L.1142-9-1** rendant obligatoire pour ces mêmes employeurs défaillants de publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle

déterminés lors de la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle. Les modalités de cette publication doivent être définies par décret à paraître.

À noter

Le dispositif reprend les contreparties jusqu'à présent exigées par **le décret 2021-265 du 10 mars 2021** des seules entreprises bénéficiant du plan de relance pour étendre cette obligation de publication à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

LES DISPOSITIONS ENTRENT EN VIGUEUR EN 2022

L'obligation de publication des mesures de correction et des objectifs de progression adoptés, le cas échéant, par les entreprises concernées entrera en vigueur à compter de la publication des indicateurs effectuée en 2022.