

Annexe : l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pourtant, à travail de valeur égale, le salaire des femmes reste inférieur de 9 % à celui des hommes.

Pour résorber ces écarts et parvenir à l'égalité professionnelle, l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat en créant l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'Index a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises, qui peuvent mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs points de progression et mettre en œuvre les mesures de correction nécessaires.

La mise en œuvre de ce dispositif doit permettre de mettre fin à tout écart de rémunération injustifié dans un délai maximum en trois ans en consacrant, si nécessaire, des enveloppes de rattrapage salarial dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts.

**1. Le calcul de l'Index de l'égalité professionnelle**

L'index, noté sur 100 points, est calculé au moyen de **4 ou 5 indicateurs** selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

1. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, sur 40 points ;
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles, sur 20 points (35 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés) ;
3. L'écart de taux de promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), sur 15 points ;
4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, sur 15 points ;
5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations, sur 10 points.

**2. L'obligation de publication et de déclaration de l'Index de l'égalité professionnelle**

Chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises doivent publier sur leur site internet leur note globale et la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, au comité social et économique ainsi qu'à l'administration.

Pour la première année de publication de l'Index, une entrée en vigueur différée a été prévue pour laisser le temps aux petites et moyennes entreprises de se mettre en conformité avec leurs nouvelles obligations.

Ainsi, les entreprises d'au moins 1000 salariés étaient assujetties à l'obligation de publier leur Index au 1<sup>er</sup> mars 2019, celles de plus de 250 à 999 salariés au 1<sup>er</sup> septembre 2019. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés est soumis à cette obligation de publication annuelle.

### **3. La définition de mesures de correction si le résultat de l'Index est insuffisant**

L'entreprise doit obtenir une note globale d'au moins 75 points sur 100.

Si le nombre total de points est inférieur à 75/100, l'entreprise doit définir des mesures de correction et programmer, le cas échéant, des mesures financières de rattrapage salarial, dans le but d'atteindre au moins 75 points, dans un délai de trois ans à compter de la publication de l'Index. Ces mesures de correction peuvent être annuelles ou pluriannuelles et sont définies :

- Dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle (2<sup>o</sup> de l'article L. 2242-1 du code du travail) ;
- Ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique. Cette décision peut être intégrée au plan d'action devant être établi à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle (L. 2242-3 du code du travail).

### **4. Les sanctions pécuniaires prévues en cas de non-respect des obligations applicables en matière d'égalité professionnelle**

Deux dispositifs coexistent :

- **Une sanction des obligations de moyens** : la pénalité financière déjà applicable en matière d'égalité professionnelle (article L. 2242-8 du code du travail) voit son champ élargi aux situations où les entreprises ne publient pas leur Index ou ne définissent pas de mesures de correction en cas de note inférieure à 75 points. Cette sanction est précédée d'une mise en demeure, par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, d'un moins minimum permettant à l'entreprise, le cas échéant, de régulariser sa situation avant sanction.
- **Une sanction de l'absence de résultat** : les entreprises qui n'auront pas atteint 75 points au bout de trois années consécutives pourront se voir appliquer une nouvelle pénalité financière (article L. 1142-10 du code du travail).

Le montant de ces pénalités peut représenter jusqu'à 1% de la masse salariale (articles L. 1142-10, L. 2242-8 et D. 1142-8 à 14).