Index égalité professionnelle : de nouvelles informations à publier d’ici début septembre

© 2022 Les Echos Publishing

Depuis quelques années, les entreprises d’au moins 50 salariés ont l’obligation de publier, chaque année, leur index de l’égalité professionnelle. Un outil destiné à mesurer et supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cet index, présenté sous la forme d’une note globale sur 100 points, est calculé à partir de différents indicateurs (écart de rémunération entre les femmes et les hommes, écart de taux d’augmentations individuelles de salaire, nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations…). Le calcul de chaque indicateur, selon une méthode définie par décret, aboutissant à un nombre de points dont l’addition donne la note globale de l’entreprise.

L’index ainsi que la note obtenue pour chaque indicateur au titre de l’année 2021 devaient être publiés, au plus tard le 1er mars 2022, de manière visible et lisible, sur le site internet de l’entreprise. À défaut de site internet, ces informations devaient être portées à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, courriel, intranet, etc.).

Les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points sur 100 doivent d'ici début septembre publier de nouvelles informations au titre de l'année 2021. Explications.

De nouvelles publications d'ici début septembre

Les entreprises dont l'index est inférieur à 75 points sur 100 disposent de 3 ans pour remédier à cette situation. À cette fin, elles doivent mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, de rattrapage salarial via un accord collectif ou, après consultation du comité social et économique (CSE), une décision unilatérale. Elles doivent ensuite porter ces mesures à la connaissance des salariés par tout moyen et les publier sur leur site internet (sur la même page que l'index). Ces informations devant être consultables jusqu'à ce que leur index soit au moins égal à 75 points.

Par ailleurs, dorénavant, lorsque leur index est inférieur à 85 points sur 100, les entreprises doivent, via un accord collectif ou, après consultation du CSE, une décision unilatérale, fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte. Ces objectifs doivent être publiés sur leur site internet (sur la même page que l'index) ou, à défaut de site, être portés à la connaissance des salariés par tout moyen. Ces objectifs devant être consultables jusqu'à ce que leur index soit au moins égal à 85 points.

Important : les mesures de correction et de rattrapage ainsi que les objectifs de progression doivent être publiés après le dépôt à la Dreets de l'accord collectif ou de la décision unilatérale (via la plate-forme TéléAccords). Les entreprises concernées ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour publier les informations relatives à l'année 2021.

Les mesures de correction et de rattrapage, les objectifs de

progression de chacun des indicateurs ainsi que leurs modalités de publication (lien du site internet, par exemple) doivent être mis à la disposition du CSE dans la base de données économiques, sociales et environnementales et transmis au ministère du Travail via le site dédié Index Egapro.

Art. 13, loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021, JO du 26

Décret n° 2022-243 du 25 février 2022, JO du 26

© 2022 Les Echos Publishing