

Index professionnelle nouveau en 2022

égalité des



© 2022 Les Echos Publishing

Instauré en 2019, l'index de l'égalité professionnelle vise à mesurer et supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de publier, au début de chaque année, leur résultat dans ce domaine au titre de l'année précédente.

Pour aboutir au résultat à publier, l'entreprise doit prendre en compte 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 le niveau global de résultat de l'entreprise, c'est-à-dire le fameux « index » présenté sous la forme d'une note globale sur 100 points.

L'index ainsi que les résultats obtenus pour chaque indicateur doivent être publiés, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication de l'année suivante. À défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen

(affichage, courriel, etc.).

De plus, le niveau de résultat doit être déclaré à l'inspection du travail via le site dédié [Index Egapro](#).

Précision : le niveau de résultat et les indicateurs doivent être mis à la disposition du comité social et économique.

Des nouveautés pour la publication en 2022

Lorsque le niveau de résultat est inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise dispose de 3 ans pour remédier à cette situation. À cette fin, elle doit mettre en œuvre des mesures de correction via un accord collectif ou une décision unilatérale.

Et bientôt, l'entreprise devra publier, par une communication externe et interne, ces mesures de correction. En outre, elle devra fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs.

À noter : sous réserve de la publication des décrets permettant leur entrée en vigueur, ces nouveautés sont applicables à partir de la publication des résultats obtenus au titre de l'année 2021. Sachant que cette publication devra être effectuée au plus tard le 1^{er} mars 2022.

Enfin, les indicateurs seront bientôt également publiés sur le site internet du ministère du Travail. Un décret doit préciser les modalités de cette mesure et sa date d'entrée en vigueur.

[Art. 13, loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021, JO du 26](#)