

Index de l'égalité professionnelle : une publication d'ici début mars



© 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.

En chiffres : en 2021, 70 % des entreprises concernées ont publié leur index contre 59 % en 2020. La note moyenne de l'index de ces entreprises s'élevait à 85 points sur 100 l'année dernière. Une progression d'un point par rapport à 2020.

Calculer l'index

Pour aboutir au résultat à publier, c'est-à-dire au fameux « index » présenté sous la forme d'une note globale sur 100 points, 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.

Exemple : si l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est supérieur à 9 % et inférieur ou égal à 10 %, l'entreprise se voit attribuer 27 points. Un écart supérieur à 1 % et inférieur ou égal à 2 % lui donne 38 points. Si l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes est supérieur à 10 points de pourcentage, l'entreprise n'a aucun point. S'il est inférieur ou égal à 2 points de pourcentage, il lui est accordé 15 points.

Publier l'index

L'index (soit la note globale sur 100 points) ainsi que la note obtenue pour chaque indicateur au titre de l'année 2021 doivent être publiés, au plus tard le 1^{er} mars 2022, de manière visible et lisible, sur le site internet (et pas uniquement sur l'intranet) de l'entreprise. Une publication qui doit être maintenue au moins jusqu'à celle de l'année suivante. À défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, courriel, etc.).

Précision : selon le ministère du Travail, ces informations peuvent être publiées sur la page d'accueil du site internet ou dans une rubrique « facilement identifiable et accessible en deux ou trois clics ».

Attention car l'entreprise qui ne publie pas ces informations de manière visible et lisible encourt une sanction financière dont le montant peut atteindre 1 % de la masse salariale relative au titre des périodes pendant lesquelles elle méconnaît cette obligation.

L'index, les indicateurs et le lien du site internet sur lequel sont publiées ces informations doivent être mis à la disposition du comité social et économique via la base de données économiques, sociales et environnementales et déclarés

au ministère du Travail via le site dédié [Index Egapro](#).

À noter : l'ensemble des indicateurs seront bientôt 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.

Des mesures de correction

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, sous réserve de la parution du décret d'application, l'entreprise devra non seulement publier, par une communication externe et interne, ces mesures de correction mais également fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs.

© 2022 Les Echos Publishing