

Publication d'ici fin février de l'index de l'égalité professionnelle



© 2025 Les Echos Publishing

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 entre les femmes et les hommes, 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, aboutit à un nombre de points dont l'addition donne la note globale de l'entreprise.

À noter : les indicateurs doivent être calculés sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Cette période peut ne pas correspondre à l'année civile, mais elle doit se terminer au plus tard le 31 décembre de l'année qui précède l'année de publication, soit pour l'index publié en 2025, le 31 décembre 2024.

L'index ainsi que la note obtenue pour chaque indicateur au titre de l'année 2024 doivent être publiés, au plus tard le

1^{er} mars 2025, de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise. À défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, courriel, etc.).

Des publications supplémentaires pour certaines entreprises

L'entreprise dont l'index est inférieur à 75 points sur 100 dispose de 3 ans pour remédier à cette situation. À cette fin, elle doit 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.

L'entreprise doit porter ces mesures à la connaissance des salariés par tout moyen et les publier sur son site internet (sur la même page que l'index). Ces informations doivent être consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un index au moins égal à 75 points.

Par ailleurs, lorsque son index est inférieur à 85 points sur 100, l'entreprise doit, 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 le site internet de l'entreprise (sur la même page que l'index) ou, à défaut de site, être portés à la connaissance des salariés par tout moyen. Ces objectifs doivent être consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un index au moins égal à 85 points.

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](#)).

Important : les indicateurs, la note globale et, le cas échéant, les mesures de correction et de rattrapage et 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 transmises au ministère du Travail via le site dédié [Index Egapro](#).

© 2025 Les Echos Publishing