

**Au plus tard, le 1er mars 2020 :
obligation des entreprises de 50
salarié.e.s et plus de publier leur
index de l'égalité**

Entreprises de 50 salariés et plus : publiez votre Index de l'égalité avant le 1er mars 2020 | Publié le 2 juillet 2019 | Dernière mise à jour le 26 septembre 2019



Les entreprises de 50 à 999 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au plus tard le 1er mars 2020. L'Index a été conçu comme un outil simple et pratique pour mettre fin aux inégalités professionnelles. Il permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes. Il met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.



A travail égal, les femmes gagnent 9% de moins que les hommes. Comment mettre fin aux inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ? C'est tout l'objectif de l'Index de l'égalité professionnelle institué par la loi *Liberté de choisir son*

avenir professionnel.

Simple, précis, fiable et transparent, l'Index de l'égalité professionnelle doit être calculé et publié chaque année par toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Elles devront prendre des mesures de correction s'il révèle des disparités salariales injustifiées entre les femmes et les hommes. Les cinq indicateurs, à la base du calcul global de l'Index, permettent d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise pourront agir pour faire progresser l'égalité.

Publication au 1er mars 2020 pour les entreprises d'au moins 50 salariés

L'obligation de publication de la note de l'index égalité femmes-hommes concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019, puis d'au moins 250 salariés à compter du 1er septembre 2019. Elle sera étendue à celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

A terme, chaque année avant le 1er mars les entreprises devront ainsi publier sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Elles devront également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

4 à 5 indicateurs

L'Index, sur 100 points, se calculera à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La plupart des données à prendre en compte figurent dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).

Mesures d'accompagnement

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, le ministère du travail a mis en ligne sur son site Internet travail-emploi.gouv.fr

- ▶ Un simulateur qui permet aux entreprises de calculer facilement leurs indicateurs et leur Index, après avoir saisi les données concernant leurs effectifs, rémunérations et promotions ;
- ▶ Une foire aux questions sur les données à prendre en compte, les modalités de calcul etc ;
- ▶ Un formulaire pour transmettre électroniquement à l'administration les informations demandées.
- ▶ La liste des référents régionaux désignés au sein des Direccte pour aider les entreprises à calculer leur Index et, le cas échéant, à mettre en place des mesures correctives.

Mesures de corrections obligatoires

Si l'entreprise obtient moins de 75 points, elle devra mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans. Les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s'exposeront d'une pénalité financière, jusqu'à 1% de la masse salariale. De même, les entreprises devront réduire les écarts salariaux dans un délai de 3 ans, faute de quoi elles s'exposeront à la même pénalité. Un délai pourra toutefois être accordé en cas de difficultés économiques.

Les contrôles et interventions de l'inspection du travail seront également renforcés.

Pour accéder à la source de l'information, cliquez sur l'image ci-dessus