

LES MODALITES DE CALCUL DE L'INDEX DE L'EGALITE SALARIALE HOMMES FEMMES

Une obligation de résultat prévue par la loi

La [loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) impose désormais aux entreprises d'au moins 50 salariés de définir « un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ». Cet objectif doit être atteint à l'issue d'un délai de trois ans, sous peine de sanction financière. Chaque année les entreprises devront calculer l'index de l'égalité femmes-hommes, à partir de plusieurs indicateurs, rendre public la note qu'elles obtiennent et, le cas échéant, prendre des mesures correctives pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Entreprises concernées

L'obligation de publication de la note de l'index de l'égalité femmes-hommes concernera les entreprises d'au moins 1000 salariés dès le 1er mars 2019, celles d'au moins 250 salariés à compter du 1er septembre ; celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

Les indicateurs d'inégalités salariales pris en compte

Le [décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019](#) détaille les modalités d'application et de calcul de l'Index de l'égalité femmes-hommes.

Cet index, qui se calcule sur 100 points, prend en compte les indicateurs suivants :

- ✓ écart de rémunération entre les femmes et les hommes par âge et poste comparable : 40 points
- ✓ écart d'augmentation : 20 points
- ✓ écart dans les promotions : 15 points
- ✓ augmentations au retour de congé maternité : 15 points
- ✓ présence de femmes parmi les dix plus gros salaires de l'entreprise : 10 points

Pour remplir les conditions de l'égalité salariale hommes-femmes, 75 points sont requis sur un total de 100. A défaut, des mesures correctives doivent être définies et appliquées pour remplir l'objectif dans le délai de trois ans, sous peine de sanction financière.

L'obligation de publicité concerne uniquement la note globale de l'Index. Le détail des indicateurs est quant à lui réservé au comité social et économique (CSE) et aux services de l'inspection du travail.

Un index spécifique pour les petites entreprises

À partir du 1er mars 2020, les entreprises de 50 à 250 salariés mesureront 4 indicateurs.

Elles seront accompagnées par les DIRECCTE et des référents :

- ✓ L'écart de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables. 40 points
- ✓ Les augmentations de salaire des femmes par rapport aux hommes, qu'elles soient liées à des promotions ou des augmentations individuelles. 35 points Une entreprise peut calculer cet indicateur sur 3 ans si cela correspond à sa politique RH.
- ✓ Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité. 15 points
- ✓ Le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations. 10 points

La note globale 2019 sera publiée au plus tard le 1er mars 2020 pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Dès 2019, les référents régionaux accompagneront les petites entreprises et feront remonter les éventuelles difficultés d'application pour améliorer le fonctionnement de l'index et favoriser son appropriation. La DIRECCTE pourra dans certains cas donner une année de mise en conformité supplémentaire, notamment pour les petites entreprises dans lesquelles les marges de manœuvre budgétaires sont parfois plus limitées.

Au 1er mars 2023, toutes les entreprises qui n'auraient pas atteint l'objectif seront passibles de pénalités financières, jusqu'à 1% de la masse salariale.

Pour plus d'informations : questions-réponses sur le calcul de l'Index :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

Accéder au formulaire de transmission de l'Index à l'inspection du travail :

<https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-bin/HE/SF?P=1162z18z2z-1z-1zFD0365AA36>