

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

[WEBINAR] 3 février 2022

axel avocats

Intervenantes



Anne Leleu-Eté

Avocat Associé

06 80 06 32 58

anne.leleu@axel-avocats.com



Solenne André

Juriste en droit social

01 84 25 20 21

solenne.andre@axel-avocats.com

Sommaire

+ Introduction : le cadre du dispositif

+ Les contours de l'index

- Champ d'application du dispositif
- Paramètres de calcul
- Méthodologie de calcul de l'index

+ Associer les représentants du personnel

+ Publication et hypothèse d'une note en deçà de 75 points

- Publication de l'index
- Mesures de correction
- Pénalité



Le cadre du dispositif

Introduction



Cadre du dispositif

+ Les textes importants à connaître

- La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son Avenir professionnel
 - Nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 50 salariés relatives à la mesure et à la publication de leurs écarts de salaires.
 - Introduit pour l'employeur une obligation de résultat.
- [Décret du 8 janvier 2019](#) précise la méthodologie de calcul des indicateurs devant figurer dans l'index égalité, les modalités de sa publication ainsi que les conditions de fixation de la pénalité financière applicable lorsque l'entreprise n'atteint pas le score requis et le résultat en deçà duquel des mesures de corrections doivent être prises.
- [Instruction DGT du 25 janvier 2019](#)
- [Arrêté du 31 janvier 2019](#) précise les modalités de publication des résultats de l'index.
- [Décret du 29 avril 2019](#) précise les modalités de fixation de la pénalité en l'absence de publication.
- [Questions/réponses](#) (mis à jour le 31 janvier 2022)
- [Décret du 10 mars 2021](#) relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
- [Loi du 24 décembre 2021](#) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

Cadre du dispositif

+ Synthèse du dispositif

- Le dispositif se décompose en plusieurs étapes :
 - L'employeur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon divers indicateurs et en respectant une méthodologie déterminée ;
 - L'écart global constaté est converti en une note sur 100 points, publiée chaque 1^{er} mars ;
 - L'entreprise qui obtient une note inférieure à 75 points doit faire le nécessaire pour résorber l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 3 ans ;
 - Si, au terme de ce délai, l'entreprise n'a pas réussi à revenir à au moins 75 points, elle s'expose à une pénalité financière.

Cadre du dispositif

+ Les grands principes régissant l'index égalité professionnelle

- **Depuis le 1^{er} janvier 2019**, les entreprises de 50 salariés et plus doivent en amont élaborer un index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et en aval publier les résultats qu'elles obtiennent (*Articles L.1142-9 et suivants du Code du travail et D.1142-2 et suivants du Code du travail*).
 - Calendrier progressif : application à tous les effectifs d'au moins 50 salariés depuis le 1^{er} mars 2020 ;
 - Application aux entreprises ou UES.
- **Principes** : transparence / fiabilité / actions correctives faciles à identifier / simplicité / efficience ;
 - Changement de philosophie : les sanctions portent sur les moyens et sur les résultats.
 - Si le score n'est pas atteint : des mesures correctrices doivent être prises dans un certain délai. À défaut, l'entreprise se verra appliquer une pénalité financière.

Cadre du dispositif

+ Obligation générale d'assurer l'égalité de rémunération

- **Deux principes à ne pas oublier :**

- Toute entreprise, quel que soit son effectif, a l'obligation d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (*article L.3221-2 du Code du travail*) ;
 - Elle doit chercher à supprimer les éventuelles disparités de rémunération (*article L.1142-7 du Code du travail*).
- L'index n'est finalement qu'un moyen de contraindre les employeurs à se mettre en conformité avec ces textes.



La mise en place d'un index pour mesurer les écarts de rémunération

Partie 2



Aides au calcul

+ L'administration met à disposition un certain nombre d'outils

- Tableurs prêts à l'emploi (2 tableurs selon l'effectif de l'entreprise) : <https://travail-emploi.gouv.fr>
- Simulateur / calculateur en ligne : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>
- Référents pour les PME (50 à 250 salariés) : aide pour calculer l'index et pour élaborer les mesures de correction nécessaires le cas échéant – liste sur <https://travail-emploi.gouv.fr>
- Formation : différents dispositifs envisageables, inscription en ligne
 - stage : <https://eyfr.odoo.com/>
 - MOOC : <https://index-egapro-stage.myprogression.com/>

Champ d'application du dispositif

+ Périmètre

- Les indicateurs sont calculés au niveau de l'entreprise.
 - L'administration n'admet pas le calcul au niveau des établissements ou du groupe.
- Par exception, en cas de constitution d'un Comité Social et Économique au niveau d'une UES, les indicateurs sont calculés au niveau de l'UES.

Champ d'application du dispositif

+ Effectif de déclenchement de l'assujettissement au dispositif

- **Seuil déclencheur : 50 salariés.**
 - L'effectif se mesure selon les règles habituelles du Code du travail (*c. trav. art. L.1111-2 et -3, L.1251-54 et D.1142-8*).
 - L'administration préconise d'évaluer l'effectif à la date de la première obligation de publication : 1^{er} mars de chaque année.
- **Impact de l'atteinte du seuil :**
 - Pour chaque période de référence, l'entreprise doit publier son résultat au plus tard le 1^{er} mars suivant le terme de la période concernée.
 - Une entreprise qui atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés dispose d'un délai de 3 ans avant de publier son premier index.
 - Cas des entreprises nouvelles et employant dès le départ 50 salariés : index potentiellement incalculable (*article D.1142-5 du Code du travail*).

Paramètres de calcul

+ Période de référence pour le calcul

- **Période de référence**

- L'employeur mesure l'écart de rémunération sur 12 mois consécutifs.
- Par exception, les entreprises de 50 à 250 salariés pourront opter pour une période de référence pluriannuelle, dans la limite de 3 ans, pour le critère des augmentations individuelles. Le caractère pluriannuel de la période de référence pourra être révisé tous les 3 ans.

➤ **A noter** : un certain nombre de critères doivent être appréciés au dernier jour de la période de référence ou de présence du salarié. Il s'agit des caractéristiques individuelles des salariés (âge, niveau ou coefficient hiérarchique / niveau / catégorie socio-professionnelle).

- **Date limite de publication**

- La date limite de publication de l'index correspond au 1^{er} mars qui suit l'année civile au cours de laquelle s'est achevée la période de référence.

Paramètres de calcul

+ Salariés à prendre en compte

- **Tous les salariés sauf exceptions :**
 - A l'exception des apprentis, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, des expatriés et des salariés mis à disposition (y compris les intérimaires).
 - Salariés en préretraite exclus de même que les salariés en activité partielle pour les périodes où ils ne sont pas en activité.
 - Cadres dirigeants pris en compte dès lors qu'ils sont salariés de l'entité légale concernée.
 - Alternants embauchés par la suite en CDI au cours de la période de référence pris en compte uniquement si la période passée en CDI est supérieure à six mois.
- **Condition de présence :** au moins 6 mois (continus ou discontinus) au cours de la période de référence.
 - Exclusion des salariés absents plus de la moitié de la période de référence : arrivée ou départ en cours de période de référence, CDD, salariés en congé maladie / maternité, en congé sans solde, etc.
 - Les congés payés sont en revanche considérés comme du temps de présence.
 - Le fait que le salarié ait quitté l'entreprise le 31 décembre n'a pas d'impact.

Paramètres de calcul

+ Salaire de référence à retenir

- **Rémunération de base et accessoires**

- Il s'agit du salaire de base ou minimum et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi du salarié.

- **Primes et rémunération variable**

- Les primes collectives attribuées à tous les salariés, quel que soit leur poste de travail, sont à inclure dans la rémunération (prime de transport ou prime de vacances).
- Les variables et les bonus sont compris dans le salaire de référence si le montant dépend de la performance individuelle de chaque salarié.

➤ **A noter** : les éléments sont appréciés en brut. Reconstitution sur une base annuelle.

Paramètres de calcul

+ Salaire de référence à retenir

- **Eléments à exclure**

- les indemnités de licenciement (et de rupture conventionnelle), les indemnités de fin CDD (notamment la prime de précarité), les indemnités de départ à la retraite ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (salissure, froid, astreinte, etc.) ;
- les primes d'ancienneté ;
- les heures supplémentaires, les heures complémentaires, les majorations pour travail du dimanche ;
- les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ;
- les sommes issues de la monétisation du CET.

Paramètres de calcul

+ Détermination des indicateurs

1

l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (jusqu'à 40 points) ;

2

l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (jusqu'à 20 points) ;

3

l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes (jusqu'à 15 points) ;

4

le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (jusqu'à 15 points) ;

5

le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (jusqu'à 10 points).

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ces deux indicateurs sont regroupés (35 points maximum).

Modalités de calcul

+ Indicateur n°1 - écart de rémunération entre les femmes et les hommes (jusqu'à 40 points)

- 1. Les salariés sont répartis par catégorie de postes équivalents

- L'employeur peut répartir les salariés, après consultation du CSE par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche.
- A défaut, il répartit les salariés entre les quatre CSP (ouvriers ; employés ; techniciens et agents de maîtrise ; ingénieurs et cadres).
- L'employeur a la possibilité de changer de méthode de répartition des salariés d'une année sur l'autre.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge
ouvriers	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
employés	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
ensemble des salariés	



Modalités de calcul

+ Indicateur n°1 - écart de rémunération entre les femmes et les hommes (jusqu'à 40 points)

- 2. Les salariés sont répartis selon quatre tranches d'âge :

- L'employeur ne peut pas modifier les tranches d'âge ou répartir les salariés par ancienneté plutôt que par tranche d'âge ni opter pour des tranches plus fines.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge
ouvriers	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
employés	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
ensemble des salariés	



Modalités de calcul

+ Indicateur n°1 - écart de rémunération entre les femmes et les hommes (jusqu'à 40 points)

- L'écart de rémunération est obtenu en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes, puis en divisant le résultat par la rémunération moyenne des hommes.
- Le décret a instauré un seuil de pertinence.
 - Dans les groupes constitués par CSP : le seuil de pertinence des écarts est de 5%.
 - Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique : le seuil de pertinence des écarts est de 2%.
 - En cas d'écart de rémunération positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro). En cas d'écart de rémunération négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).

Modalités de calcul

+ Indicateur n°1 - écart de rémunération entre les femmes et les hommes (jusqu'à 40 points)

- Afin de préserver l'anonymat des salariés, les groupes où le nombre de salariés de l'un ou l'autre sexe est inférieur à trois ne sont pas pris en compte.
- Si l'obligation d'écarter tout groupe ne comportant pas au moins 3 femmes et au moins 3 hommes conduit à retenir des groupes représentant moins de 40% de l'effectif total des salariés, l'indicateur des écarts de salaire est considéré comme « incalculable » et n'entre pas en considération.
- L'entreprise doit néanmoins calculer les autres indicateurs.

Modalités de calcul

- + Indicateurs n°2 et 3 - écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (jusqu'à 20 points) écart de promotions individuelles entre les femmes et les hommes (jusqu'à 15 points)
 - L'employeur doit comparer le pourcentage de salariés augmentés ou promues parmi les hommes à celui de salariées augmentées ou promues parmi les femmes.
 - L'écart de taux d'augmentation est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux d'augmentation des femmes au taux d'augmentation des hommes.
 - Si aucune augmentation individuelle ou promotion individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence, l'indicateur ne peut pas être calculé.
 - Tout groupe ne comportant pas au moins 10 femmes et 10 hommes est écarté.
 - Même seuil de 40% de l'effectif total pour vérifier si l'indicateur est calculable ou non.
 - Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté ou promu autant d'hommes que de femmes, à 2% près ou à 2 personnes près.
 - Même solution si les augmentations individuelles ou les augmentations favorisent la population ayant la rémunération la plus faible.

Modalités de calcul

- + **Indicateur n°4 - pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité (jusqu'à 15 points)**
 - Seules sont prises en compte les salariées ayant eu un congé maternité / adoption durant lequel des augmentations salariales (générales ou individuelles) ont eu lieu.
 - Si une salariée revient d'un congé maternité et que des augmentations ont été versées pendant cette période, elle devra avoir une augmentation à son retour avant la fin de la période de référence.
 - Congé parental : indicateur calculé au retour effectif de la salariée sur les augmentations durant le congé de maternité.
 - L'indicateur est calculé en divisant le nombre de femmes dont le salaire de base a été augmenté à leur retour de congé maternité, par le nombre total de salariées ayant bénéficié d'un congé maternité.
 - Indicateur égal à 100% = le nombre total de points est accordé.
 - Indicateur inférieur à 100% = 0 point.

Modalités de calcul

+ Indicateur n°5 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (jusqu'à 10 points)

- Il s'agit de prendre en compte le nombre de femmes et d'hommes parmi les salariés ayant perçu les dix plus hautes rémunérations et non plus un pourcentage, comme dans les autres indicateurs.

MÉTHODE DE CALCUL	RÉSULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
L'indicateur est le plus petit des 2 nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).	4 ou 5 salariés	10
	2 ou 3 salariés	5
	0 ou 1 salarié	0



Associer les représentants du personnel

Partie 3



Associer les représentants du personnel

+ Les points à anticiper

- **Consultation du CSE concernant l'indicateur n°1** (répartition des salariés par CSP ou par un autre niveau)
 - Lorsque l'entreprise a plusieurs établissements, c'est le CSE central qui doit être consulté en cas de modification des catégories de l'indicateur n°1.
- **Information du CSE au terme du calcul**
 - Le CSE bénéficie d'une information détaillée via la BDESE des résultats obtenus + méthodologie appliquée pour comprendre ces résultats.
 - Lien d'accès à la page Internet sur laquelle est publiée la note globale de l'entreprise.
 - Le cas échéant, l'employeur communique aussi les éléments relatifs aux indicateurs qui n'ont pas pu être calculés, en précisant les raisons pour lesquelles il n'a pas été possible de mesurer le résultat de l'entreprise (c. trav. art. D. 1142-5).
- **Consultation du CSE sur les mesures de correction** avant ou après la négociation collective relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ?
 - Articuler le nouveau dispositif avec les accords égalité professionnelle





Publication et hypothèse d'une note en deçà de 75 points

Partie 4



Publication des résultats

+ Publication de l'index

- **Publication sur internet**

- Publication de manière visible et lisible de la note globale et des notes attribuées pour chaque indicateur ;
- Publication des mesures de correction et de rattrapage définies en cas de note inférieure à 75 points pour les entreprises ayant bénéficié du plan de relance.

- **Information détaillée de l'administration :**

- L'employeur transmet à l'administration l'ensemble des éléments communiqués au CSE, par télédéclaration, sur le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/>.
- Les indicateurs sont publiés sur le site Internet du ministère du Travail (conditions à préciser par décret – nouveauté).

Publication des résultats

+ Publication de l'index

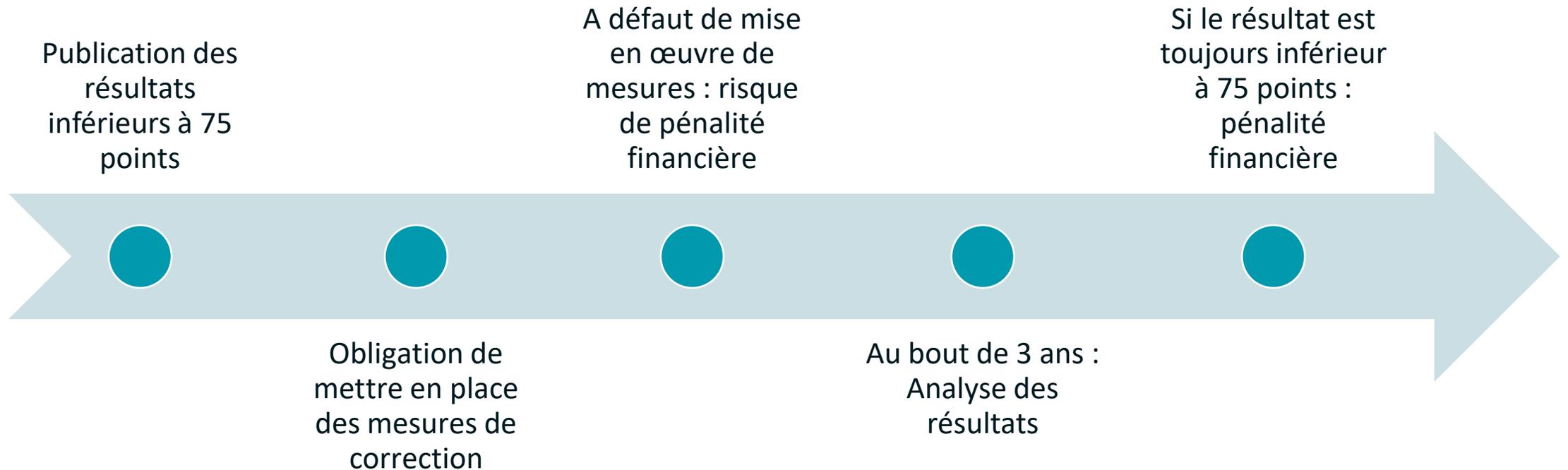
- **Absence de publication au 1^{er} mars**
 - Mise en demeure par l'inspecteur du travail de publier dans un délai d'un mois minimum ;
 - Justification possible en cas de difficultés / impossibilité à publier l'index.
- **Pénalité**
 - Si l'entreprise n'obtempère pas.
 - L'inspection du travail fixe le taux qui ne peut excéder à 1% de la masse salariale versée au cours des périodes au titre desquelles la publication n'a pas été réalisée.

Réaction obligatoire en deçà de 75 points

+ Mesures de correction

- La négociation périodique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes porte alors sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.
 - À défaut d'accord, l'employeur détermine lui-même les actions à entreprendre pour réduire les écarts de salaire, après consultation du CSE.
- L'employeur doit déposer les mesures envisagées auprès de l'administration, selon les mêmes modalités que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.
- À compter de l'index 2021 publié en 2022, l'employeur devra (*modalités à définir par décret*) :
 - publier les mesures de correction prévues, via une communication externe et au sein de l'entreprise ;
 - lorsque les résultats obtenus par l'entreprise sont en deçà d'un niveau défini par décret, publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Réaction obligatoire en deçà de 75 points



Pénalité

3 sanctions possibles

Défaut de publication de l'index

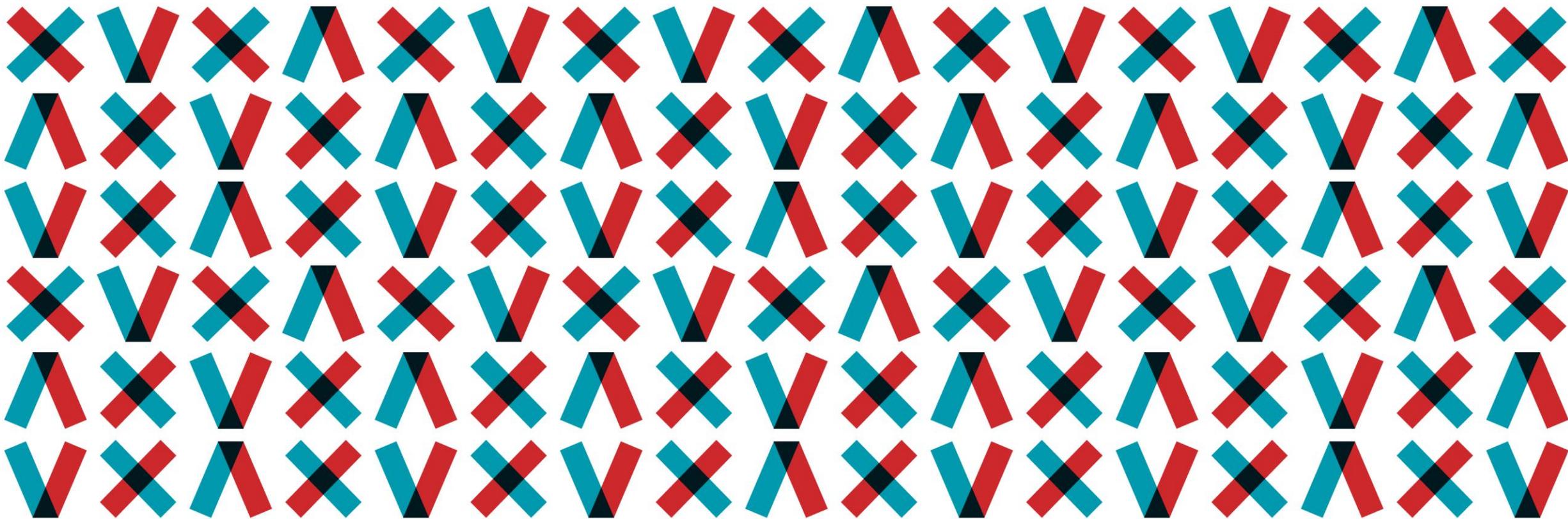
- 1% de la masse salariale maximum
- Base de calcul : revenus d'activité du mois entier qui suit le terme de la mise en demeure de l'employeur

Défaut de définition de mesures de correction si < 75 points

- 1% de la masse salariale maximum
- Base de calcul : revenus d'activité du mois entier qui suit le terme de la mise en demeure de l'employeur

Défaut d'atteinte du seuil de 75 points au bout de 3 ans

- 1% de la masse salariale annuelle maximum
- Base de calcul : Rémunérations et gains au sens de l'assiette de cotisations sociales



Merci de votre attention.

Recevez notre newsletter en vous inscrivant sur notre site internet : <https://www.axel-avocats.com/>

axel avocats

DROIT DU TRAVAIL
DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
CONTENTIEUX

DIRECT +33 (0)1 84 25 20 21
30 RUE CAMBACÉRÈS 75008 PARIS
WWW.AXEL-AVOCATS.COM