LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

DOSSIER N° 42 / 2019

// le dossier pratique

Égalité entre les femmes et les hommes : quoi de neuf ?

Les entreprises doivent publier leurs scores en matière d'égalité au moyen d'un index assis sur quatre ou cinq indicateurs d'inégalité notés sur 100. Et gare à celles qui obtiendraient un index inférieur à 75 sur 100 ! Elles devront prendre des mesures de rattrapage notamment salarial et un contrôle sera effectué, avec sanctions à la clé, si les mesures de corrections n'ont pas permis d'atteindre ce seuil au bout de trois ans.

Dossier réalisé par Sylvain Niel (Fidal)

À CLASSER SOUS
ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ 02 / 19

1 Qui est concerné et à quel moment ?

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?

Les **entreprises** d'**au moins 50 salariés** doivent mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et, si besoin, négocier ou établir un plan de rattrapage pour atteindre l'égalité salariale dans les trois ans qui viennent *(C. trav., art. L. 1142-8 nouveau)*. Les entreprises concernées sont les employeurs de **droit privé** ainsi que les **personnes publiques employées** dans les **conditions** du **droit privé** *(C. trav., art. L. 1141-1)*. En cas de constitution d'un comité social et économique (CSE) au niveau d'une unité économique et sociale (UES) reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de l'**UES** *(C. trav., art. D. 1142-2 et D. 1142-2-1, al. 6 nouveaux)*.

L'entreprise dont l'effectif atteint 50 salariés a trois ans pour appliquer les dispositions sur l'index de l'égalité. Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues par le Code du travail pour l'ensemble des seuils sociaux et notamment pour la représentation du personnel. Il s'agit des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

Les **seuils** d'effectifs **s'apprécient** à la **date** de l'**obligation** de **publication** : ainsi, une entreprise qui, au 1er mars 2019, compterait un effectif de 900 salariés devra publier son niveau de résultat au 1er septembre 2019 quand bien même son effectif serait amené à dépasser 1 000 salariés avant cette date. De même, une entreprise comptant 1 050 salariés au 1er mars 2019 devra publier son niveau de résultat à cette date quand bien même son effectif serait amené à descendre en dessous du seuil de 1 000 salariés entre mars et septembre 2019.

LES GROUPES SONT-ILS VISÉS ?

À quel niveau sont calculés les indicateurs ?

Les **indicateurs ne peuvent pas être mis en place au niveau** d'un **groupe**, cette possibilité n'étant pas prévue par la loi. Au sein d'un groupe, les indicateurs devront être calculés dans **chacune** des **sociétés** dont l'effectif est **au moins égal à 50 salariés**, les entreprises plus petites en taille en étant dispensées. Cela sera fréquemment le cas pour les holdings où travaille « l'état-major » du groupe, c'est-à-dire le « top management ».

À NOTER **Si l'index s'applique par société ou UES, les dirigeants ne vont-ils pas être tentés d'héberger les sièges sociaux et les services supports, où les salaires sont les plus hauts, au niveau de filiales de moins de 50 salariés ou de sociétés holding ?**

À quel niveau sont prises les mesures correctives ?

L'ensemble des **négociations obligatoires**, y compris celle sur l'**égalité professionnelle**, **prévues** au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et **conclues au niveau du groupe** si elles remplissent les conditions prévues par la loi. En principe, lorsqu'un accord prévu à l'article L. 2242-10 conclu au niveau du groupe le prévoit expressé-

QUEL EST LE RÔLE DU CSE ?

Le comité social et économique doit être consulté par l'employeur sur la répartition des salariés par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique. La direction doit mettre les indicateurs calculés à sa disposition, le fait de ne pas pouvoir déterminer le niveau de résultat n'exonère pas l'entreprise de cette obligation. En revanche, le CSE n'a pas à être consulté si la direction retient les quatre catégories socioprofessionnelles ou CSP (cadres, techniciens-agents de maîtrise, employés et ouvriers).

Cette consultation dédiée au classement pour l'index ne peut pas être considérée comme réalisée si la direction a précédemment recueilli l'avis du comité lors de la mise en place du système de cotation initial. En effet, l'avis du comité ne porte pas sur la mise en place de cette cotation, mais sur son application au calcul de l'index d'égalité. En cas de constitution d'un comité social et économique au niveau d'une unité économique et sociale reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de l'unité économique et sociale et l'avis du CSE commun est requis.

Ces indicateurs qui constituent ensemble l'index de l'égalité professionnelle sont à ajouter à la BDES. En effet, la loi du 5 septembre 2018 impose aux entreprises de plus de 50 salariés de publier tous les ans ces indicateurs et le niveau de résultat sur les bases de données économiques et sociales. Les indicateurs peuvent être ajoutés dans la rubrique « égalité professionnelle » ou figurer dans une rubrique dédiée à leur présentation, sous le titre « index d'égalité ». Les résultats sont présentés par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre. L'information du comité social et économique est aussi accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés. L'ensemble de ces informations est également transmis aux services du ministre chargé du Travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration définis par arrêté du ministre chargé du Travail.

ment, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires prévues, **dispense** les **entreprises** appartenant à ce groupe **d'engager** elles-mêmes cette **négociation**. Il en va de même pour ces entreprises, si le groupe a conclu un accord collectif qui remplit les conditions prévues par la loi *(C. trav., art. L. 2232-33)*.

Cette dispense de négociation au niveau de l'entreprise **ne joue pas sur** l'**obligation de négocier** des **mesures correctives si** une ou plusieurs **sociétés** du groupe obtiennent un **index inférieur à 75**. Dans ce cas, soit la ou les entreprises concernées auront à négocier un accord collectif sur les mesures correctives, soit la négociation sera menée au niveau du groupe pour le compte de ces sociétés, conformément à l'article L. 2232-30 du Code du travail.

LES ÉTABLISSEMENTS SONT-ILS CONCERNÉS ?

Pour les entreprises multi-sites, le décompte au niveau de chaque établissement peut s'avérer utile, de prime abord, pour justifier, par exemple, des écarts de niveau de rémunération entre Paris et la province, ou entre certaines régions. **Toutefois**, une **distinction territoriale**, selon l'implantation géographique des établissements, n'est **pas envisagée par** les **textes** sur l'index d'égalité. S'il n'est pas possible de calculer les indicateurs par site il n'est pas, bien entendu, possible de les établir sur une unité plus petite, telle qu'un département, un service ou une équipe.

QUAND FAUT-IL ÊTRE PRÊT ?

L'obligation de publication sur le site internet de l'entreprise de la note de l'index égalité femmes/hommes concerne dès le **1er mars 2019**, les **entreprises** d'**au moins 1 000 salariés**. Les 1 500 entreprises de plus de 1 000 salariés sont les premières concernées par le calcul de l'index et devront donc avoir calculé et transmis leur niveau de résultat au plus tard le 1er mars 2019.

Celles d'**au moins 250 salariés** seront visées à compter du **1er septembre 2019** et enfin toutes les entreprises d'**au moins 50 salariés** devront publier cet index pour le **1er mars 2020** *(art. 4, II, 1° du décret)*. Les entreprises de 50 à 250 salariés ont, durant l'année 2019, la possibilité de corriger les écarts qu'elles peuvent constater, afin d'anticiper sur l'obligation de publication applicable au 1er mars 2020. En effet même si elles ne sont pas concernées, leurs DRH peuvent faire des simulations sur l'année 2019, qui sera l'année de référence le 1er mars 2020, afin d'observer les écarts actuels et déjà de tenter de les résorber.

À terme, chaque année avant le 1er mars les entreprises devront 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).

2 Comment calculer les indicateurs ?

QUELLE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE RETENIR ?

Les **indicateurs** sont **calculés chaque année** par l'employeur, **au plus tard le premier mars** de l'**année en cours**, à partir des données de l'année précédente, les **effectifs** des salariés étant **appréciés** sur la **période** de **référence annuelle choisie par** l'**employeur**.

Les **caractéristiques** individuelles des **salariés** sont **appréciées** au **dernier jour** de la **période de référence ou** au dernier jour de **présence** du **salarié** dans l'entreprise. Il s'agit de l'âge, du niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, du niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise, ou de la catégorie socioprofessionnelle (CSP). Pour les **entreprises** de **50 à 250 salariés**, l'employeur **peut décider** de calculer l'indicateur relatif aux augmentations individuelles, sur une période de **référence pluriannuelle**, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les trois ans *(annexe II, 1 du décret précité)*.

Pour la première année, les indicateurs portant sur l'année 2018, sont à mettre en place dans les entreprises ou les UES comptant plus de 1 000 salariés, pour le 1er mars 2019. Celles-ci peuvent retenir une période

de 12 mois consécutifs sur 2018 qui peut très bien être, par exemple :
– du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018 ;
– du 1er juin 2017 au 31 mai 2018 ;
– du 1er avril 2017 au 31 mars 2018.
La période de référence doit comporter une **période continue** de **12 mois dont un** au moins est l'un des mois de l'année **2018**. Toutefois, il n'est **pas possible** d'**inclure** dans cette première période de référence l'**un des premiers mois de 2019**. Selon l'instruction, la période de référence correspond à « l'année précédente » *(Instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019, 1.1.1.c)*. Cette période est définie par l'employeur, ainsi par exemple, les résultats publiés le 1er mars 2020 pourront porter sur la période du 1er juin 2018 au 31 mai 2019. Ceux publiés au 1er mars 2021 porteront alors sur la période du 1er juin 2019 au 31 mai 2020.
Attention : il n'est **pas possible** de **changer** de **période** annuelle de **référence** d'une année sur l'autre. Dans le questions-réponses sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019, le ministère du Travail réserve cette possibilité pour des cas exceptionnels qu'il conviendra de justifier auprès de la Direccte (par exemple, une sortie d'une société d'une l'UES ou difficulté économique modifiant la configuration de l'entreprise).
Il est **recommandé** de **retenir** une **période** de **référence** où le dernier des 12 mois précède celui où l'entreprise va engager la négociation annuelle, afin que les mesures de rattrapage ne s'ajoutent pas aux augmentations prévues dans le cadre de cette dernière. Ainsi, si l'entreprise a une négociation annuelle obligatoire (NAO) en avril de chaque année, il est préférable d'arrêter la période de référence d'avril à mars de l'année précédente. Cette recommandation est d'ailleurs confirmée par les textes qui prévoient que lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs se situent en deçà de 75/100, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du Code du travail porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

QUELS SALARIÉS PRENDRE EN COMPTE DANS LES COMPARATIFS ?

Tous les salariés ne sont pas pris en compte pour le calcul des indicateurs. Ainsi, si l'ensemble du personnel est retenu, **certains salariés sont exclus** en raison d'un niveau de rémunération trop faible ou trop différent. C'est notamment le cas *(annexes I et II 2. du décret)* :
– des **apprentis** ;
– des titulaires d'un contrat de **professionnalisation** ;
– des **salariés mis à** la **disposition** de l'entreprise par une entreprise extérieure ;
– des salariés **expatriés** ;
– des **salariés absents plus** de la moitié de la période de référence considérée. Les salariés en CDD ou CDI qui ont quitté l'entreprise avant la fin de la période de référence mais qui ont été présents plus de six mois sont pris en compte. Leurs caractéristiques individuelles (âge, niveau ou coefficient catégorie socioprofessionnelle) sont alors appréciées au dernier jour de présence dans l'entreprise. Si, par exemple, un salarié a quitté l'entreprise au 1er septembre, ce sont ses caractéristiques au 31 août qui seront prises en compte. Selon le ministère, la période de présence d'au moins six mois peut être continue ou discontinue *(Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019, C.)*.
Les caractéristiques individuelles (âge, niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle) sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

À NOTER **Ne sont également pas pris en compte les intérimaires qui ne sont pas des salariés de l'entreprise utilisatrice.**

QUELS SONT LES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION À RETENIR ?

Quel salaire de référence retenir ?

Afin d'établir des études comparatives sur les niveaux des rémunérations, les **éléments** sont **appréciés en brut** sur l'année. Ils sont **constitués**, du **salaire** ou du traitement ordinaire de base ou minimum et de tous les autres **avantages et accessoires payés**, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier *(C. trav., art. L. 3221-3)*. La rémunération de chaque salarié est **reconstituée en équivalent temps plein** sur la période de référence annuelle considérée.

Quels éléments faut-il exclure ?

Seuls les éléments suivants **sont exclus** de l'assiette de rémunération pour le calcul des indicateurs *(annexes I et II 3. du décret)* :
– 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 (par exemple, la prime de salissure, celle de froid, la prime d'ouverture/de fermeture d'un magasin, celle d'astreinte, etc.) ;
– les primes d'ancienneté ;
– les **heures supplémentaires**, les heures complémentaires (y compris effectuées dans le cadre de compléments d'heures) ;
– les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.
Les **entreprises peuvent interroger** par écrit le « **réfèrent index égalité** » au sein de chaque Direccte dont la liste figure sur le site du ministère, **afin** de voir **préciser** si les **périphériques salariaux** qu'elles versent sont exclus du salaire de référence. C'est notamment le cas de certaines primes qui font débat aujourd'hui comme celles d'équipe, de polyvalence, de vacances, de fin d'année, de délégation, de transport, les pauses payées hors TTE, les prime pour événement familial, le treizième mois, les gratifications, les libéralités, les primes exceptionnelles, etc. En revanche, les indemnités de congés payés, versées en fin de contrat, sont prises en compte car elles correspondent à du salaire différé *(Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019, D)*.

Faut-il inclure les variables, les bonus ?

Dans tous les cas sont inclus tous les éléments de salaire versés en raison de l'emploi, c'est une application stricte

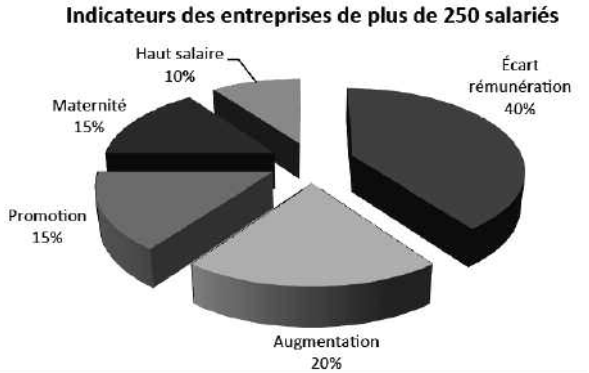
des exclusions visées par le décret. Ainsi, par exemple, **sont comprises** dans le salaire de référence, les **variables** dont le montant dépend de la performance individuelle de chaque salarié. D'après le ministère « les « **bonus** », les **commissions** sur produits, les **primes d'objectif** liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste, sont prises en compte dans l'assiette de rémunération » *(Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019, D)*. Il en va ainsi des commissions sur les ventes, des « push up » ou de toutes autres formules associant un élément de rémunération aux scores personnels du salarié ou à sa productivité.
Tout écart entre les sexes, alors que la rémunération est calculée pour tous sur les mêmes bases et en fonction de la performance individuelle, doit **inviter** la **direction** à **s'interroger** sur le fait de **savoir si** cette forme de **variable** n'est finalement **pas discriminatoire pour** le **personnel féminin**. À titre d'illustration, cela peut conduire à **tenir compte** des **contraintes** liées à la **parentalité**, telle que l'importance d'un secteur géographique, imposant un aménagement de ce dernier, s'il s'agit d'une jeune femme vivant seule et ayant des enfants à charge. En somme, beaucoup d'entreprises, en présence de cette difficulté risquent de faire des choix contestables, en retirant pratiquement tous les périphériques salariaux des salaires de référence. Mais le plus important n'est-il pas d'avoir les mêmes éléments de rémunération dans cette comparaison, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme. En d'autres termes dès lors que les femmes bénéficient des mêmes périphériques de salaire qu'un homme il n'y a pas d'objet à les exclure de cette analyse comparative.

QUELS SONT LES INDICATEURS RETENUS ?

Les indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points. Ils sont au nombre de quatre ou cinq en fonction de la taille de l'entreprise.

Entreprises de plus de 250 salariés

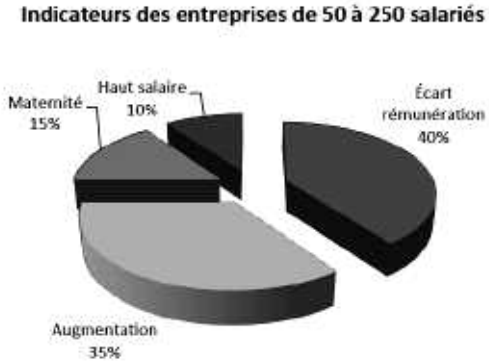
Les indicateurs sont au nombre de cinq *(v. schéma ci-dessous)*. Il s'agit de :
– l'**écart** de **rémunération** à **40 points**. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
– l'**écart d'augmentation** à **20 points**. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire qui ne correspond pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;



– l'**écart de promotion** à 15 points, c'est-à-dire l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
– le **retour de maternité** à 15 points. Le pourcentage de salariées qui ont 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 ;
– le **nombre** de **salariés sous-représentés** à 10 points, c'est-à-dire le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, les indicateurs sont au nombre de quatre. L'indicateur relatif aux augmentations individuelles intègre dans ce cas les promotions. Il s'agit de *(v. schéma ci-dessous)* :
– l'**écart de rémunération** à 40 points ;
– l'**écart d'augmentation** à 35 points. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire inclut ici les promotions entre les femmes et les hommes ;
– le **retour de maternité** à 15 points ;
– le **nombre** de **salariés sous-représentés** à 10 points.



L'**indicateur primordial** demeure celui sur l'**égalité salariale**, mais ceux sur l'égalité des chances montent en puissance. Pris ensemble, ce sont les plus importants et souvent les plus contraignants pour bien des entreprises.
Ces indicateurs sont calculés selon une méthode définie par l'annexe I du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 et constituent ensemble l'index sur l'égalité professionnelle *(C. trav., art. L. 1142-8)*.

COMMENT CALCULER LES INDICATEURS ?

Écart de rémunérations

Répartition des salariés en groupe

Tout d'abord, les salariés sont répartis selon quatre tranches d'âge avant d'être ventilés en groupe par catégorie de postes équivalents *(annexes I et II, tableau 4.1 du décret)*.

> Tranches d'âge

Les tranches d'âge sont les suivantes :
– moins de 30 ans ;
– de 30 à 39 ans ;
– de 40 à 49 ans ;
– 50 ans et plus.
Il n'est pas possible d'adapter ce critère. L'employeur ne peut donc modifier les tranches d'âge ou répartir les salariés par ancienneté plutôt que par tranche d'âge

(Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019, E).

> Catégories de postes équivalents

L'une des difficultés va consister dans l'**élaboration** des **groupes** nécessaires au comparatif entre des catégories de **postes équivalents**. Pour ce faire, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du CSE par *(v. encadré « Quel est le rôle du CSE ? » page 2)*:

– **niveau** ;

– ou **coefficient hiérarchique**, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes, comme la méthode Hay.

Si l'**employeur ne souhaite pas répartir** les salariés **par niveau ou coefficient** hiérarchique, **ou** si ces **méthodes** de répartition ne **permettent pas** de **calculer** l'**indicateur**, il **répartit** les salariés entre les **quatre CSP** (catégories socioprofessionnelles) suivantes :

– ouvriers ;

– employés ;

– techniciens et agents de maîtrise ;

– ingénieurs et cadres (les assimilés-cadres ne sont pas des cadres et ne figurent pas dans ce groupe).

Selon le ministère du Travail, parmi les quatre CSP visées par le décret, à défaut de cotation spécifique (ouvriers/employés/techniciens et agents de maîtrise/ingénieurs et cadres), les **entreprises** peuvent **regrouper** des catégories pour en avoir **deux ou trois** (par exemple, les Etam) **si** cela **correspond** au **premier échelon** de leur **convention collective** de branche. Cependant, elles **ne peuvent pas** « **créer** » des **catégories distinctes** de celles du décret, comme par exemple distinguer les « cadres autonomes » des « cadres intégrés » *(Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019, E).* La **consultation** du **CSE** n'est **pas obligatoire** si la direction retient cette dernière option.

Toujours, d'après le ministère du Travail, la **méthode** de **cotation** des postes ne doit **pas aboutir** à une construction des **catégories par métier ou** par **fonction**. Les catégories doivent au contraire inclure plusieurs métiers afin de corriger les biais liés à la non-mixité de certains métiers. Dès lors, la répartition des salariés selon le seul intitulé des postes ou des fonctions ne correspond pas à l'esprit du décret. Le but est bien de mesurer les écarts de rémunération entre hommes et femmes effectuant un travail de valeur égale. Ainsi, il n'est **pas possible** de **procéder** aux **cotations** de postes **par filières si** cela **conduit** à **repartir** les **salariés par métiers**. Les échantillons peuvent se faire, par exemple, par niveau de responsabilité. Par exemple : un(e) technicien(ne) de maintenance peut se trouver dans le même échantillon qu'un(e) assistant(e) des ventes, si leur niveau de responsabilité est le même et qu'ils sont dans la même tranche d'âge. La méthode de cotation **peut** consister à **segmenter** une **CSP existante**, par exemple, dans la catégorie « cadre », distinguer « cadres dirigeants », « managers supérieurs », et « managers intermédiaires », etc. *(Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019, E).*

Ainsi, les catégories de postes équivalents ressortent de la classification de la branche ou d'une méthode de cotation, comme la fameuse méthode Hay, sur laquelle le CSE a été consulté. En d'autres termes, le **regroupement** par postes équivalents doit **trouver** une **justification objective** et ne peut **pas** être **réalisé dans** le **seul dessein** de **créer** des **groupes dédiés** à une **analyse comparative** avantageuse des salaires des femmes par rapport à ceux des hommes. Aussi, répartir les commerciaux entre technico et ingénieurs n'a aucun sens s'il n'est pas possible de justifier d'une différence dans les responsabilités exercées entre ces deux types d'emploi. Des écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes responsabilités et fonctions ne sauraient être justifiés par le seul intitulé de l'emploi. Cette tentative de dissimulation est bien entendu illégale.

Groupes non pris en compte

Dans cette comparaison et 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**. Voici un exemple où le groupe cadres est neutralisé, ce qui ramène l'effectif total des groupes pris en compte de 578 à 574 salariés *(v. tableau ci-dessous).*

Catégories	Effectif hommes	Effectif femmes	Total
Cadres	~~2~~ *(neutralisé)*	~~2~~ *(neutralisé)*	~~4~~ *(neutralisé)*
TAM	14	30	44
Employés	50	80	130
Ouvriers	100	300	400
Total	**164**	**410**	**574**

Calcul de l'écart de rémunération au sein des groupes

La **rémunération moyenne** des femmes et des hommes est **calculée par groupes**. La rémunération moyenne au sein d'un même groupe est calculée **en reconstituant** le **salaire** en **équivalent temps plein** pour chaque salarié, puis en en faisant la moyenne. L'**écart** de rémunération est chiffré, **en pourcentage**, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes. À titre illustratif, voici les écarts constatés par catégorie en moyenne entre les femmes et les hommes, pour la tranche des 30 à 39 ans qui compte 32 salariés, dans une entreprise de 1 402 salariés. Dans cet exemple, l'écart salarial entre les sexes est d'abord mesuré en euros, avant que cette différence ne soit traduite en pourcentage par rapport aux rémunérations des hommes. Ainsi pour les cadres, un écart de 10 000 € par an correspond à 11,11 % de plus pour les hommes par rapport à la rémunération moyenne des femmes cadres. Soit pour les cadres dans la tranche des 30 à 39 ans : 90 000 € – 80 000 €/90 000 x 100 = 11,11 % *(v. simulateur « Écarts pondérés en proportion de l'effectif », page 6).*

Ajustement en fonction d'un seuil de pertinence

Dans les **groupes** constitués par **CSP**, notamment les quatre catégories reconnues par la loi, le **seuil** de **pertinence** des écarts est de **5 %**. En revanche, dans les **groupes** constitués **par niveau ou coefficient hiérarchique**, le seuil de pertinence des écarts est plus faible car il est de **2 %**. En effet, dans ce cas les groupes retenus sont nécessairement plus nombreux et autorisent en cela une analyse comparative plus fine, donc des écarts moins importants.

Lorsque l'**écart** de rémunération est **positif**, donc défavorable aux femmes du groupe, le **seuil** de pertinence est **déduit** de l'écart, **sans** toutefois pouvoir l'amener à **devenir négatif** (plancher à zéro).

Lorsque l'**écart** de rémunération est **négatif**, donc favorable au groupe féminin, le **seuil** de pertinence est **ajouté** à l'écart, **sans** toutefois pouvoir l'amener à **devenir positif** (plafond à zéro). Dans notre illustration voici les écarts finalement constatés. Les écarts sont ajustés

Écarts pondérés en proportion de l'effectif

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.
Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents :	4 CSP	Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
Seuil de pertinence associé :	5%	Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par ETP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	21 000	23 000	6,5%	1,5%	2	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	22 000	28 000	4,3%	0,0%	120	200	1	320	0,00%
	40 à 49 ans	22 300	24 000	7,1%	2,1%	222	350	1	572	0,06%
	50 ans et plus	23 000	25 000	8,0%	3,0%	12	10	1	22	0,05%
employés	moins de 30 ans	27 000	30 000	10,0%	5,0%	34	6	1	40	0,14%
	30 à 39 ans	35 000	36 000	-2,8%	0,0%	100	80	1	180	0,00%
	40 à 49 ans	36 000	37 000	2,7%	0,0%	5	6	1	11	0,00%
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	38 000	40 000	5,0%	0,0%	3	25	1	28	0,00%
	30 à 39 ans	45 000	55 000	18,2%	13,2%	40	60	1	100	0,95%
	40 à 49 ans	45 000	58 000	22,4%	17,4%	6	40	1	46	0,58%
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	23 000	37 000	37,8%	32,8%	6	11	1	17	0,40%
	30 à 39 ans	80 000	90 000	11,1%	6,1%	12	20	1	32	0,14%
	40 à 49 ans	85 000	120 000	29,2%	24,2%	6	17	1	23	0,40%
	50 ans et plus	85 000	160 000	52,6%	47,6%	1	7	0	0	0,00%
ensemble des salariés		28 795	34 240	15,9%		1402			1391	3,51%

en fonction des seuils de pertinence pour chacun des groupes *(v. simulateur « Écarts pondérés en proportion de l'effectif », ci-dessus).*

Calcul de l'écart de rémunération global

Les **écarts** après avoir été retraités sont **multipliés** par le **ratio** de l'**effectif** du **groupe rapporté** à l'**effectif total** des **groupes** pris en compte, puis une fois proratisés, additionnés afin de calculer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes. Le « groupe pris en compte » est celui comportant l'effectif valide c'est-à-dire après qu'aient été retirés de l'effectif analysé ceux dont la notation de l'indicateur est neutralisée.

Ces proratisations sont issues de la formule suivante :

Proratisations du % = effectif du groupe/effectif de l'ensemble des groupes pris en compte

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale. Avec les résultats obtenus par les autres groupes, on obtient une note finale de 3,51 % arrondie ce qui confère à l'entreprise 36 points sur 40 *(v. simulateur « Écarts pondérés en proportion de l'effectif », ci-dessus).*

Pour connaître les valeurs en points de l'indicateur sur l'écart de rémunération : *v. tableau ci-contre.*

Écart de taux d'augmentations individuelles

Le calcul et le barème de l'écart entre les proportions d'hommes et de femmes bénéficiaires d'augmentations individuelles sont différents selon que l'entreprise a au moins 251 salariés ou entre 50 et 250 salariés *(annexes I et II, tableau 4. 2 du décret).*

Entreprises d'au moins 251 salariés

> Répartition des salariés en groupes

Les salariés sont répartis en **quatre groupes** selon les quatre CSP suivantes :

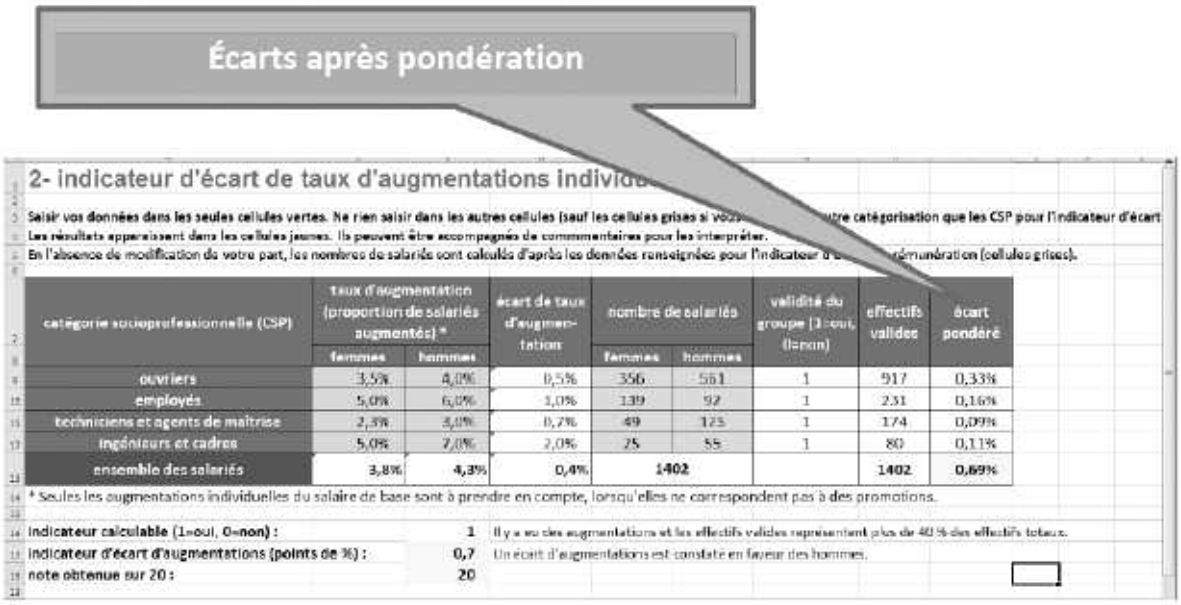
– les ouvriers ;
– les employés ;
– les techniciens et agents de maîtrise ;
– les ingénieurs et cadres.

Les **groupes** où le nombre de salariés de l'**un** ou l'autre **sexe** est **inférieur à dix** ne sont **pas pris en compte**.

> Calcul de l'écart du taux de bénéficiaires d'augmentations individuelles hors promotion

Dans chacun des groupes, les taux d'augmentation des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage,

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° de l'article D. 1142-2)	Égal à 0 %	40 points
	Supérieur à 0 % et inférieur ou égal à 1 %	39 points
	Supérieur à 1 % et inférieur ou égal à 2 %	38 points
	Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 3 %	37 points
	Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %	36 points
	Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
	Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points
	Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points
	Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points
	Supérieur à 8 % et inférieur ou égal à 9 %	29 points
	Supérieur à 9 % et inférieur ou égal à 10 %	27 points
	Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
	Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
	Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
	Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
	Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
	Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
	Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
	Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
	Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
	Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points
	Supérieur à 20 %	0 point



comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence. C'est donc le **nombre d'augmentations** qui est pris en compte et non l'importance de ces augmentations par groupe. Sont uniquement retenues les augmentations **individuelles** ne **correspondant pas à** des **promotions**. La notion d'augmentation individuelle **correspond** à une **augmentation** du **salaire de base** du salarié concerné. Par salaire de base, il faut comprendre la rémunération hors accessoires de salaire, tel que les primes de toutes sortes, les avantages en espèces ou en nature. Il figure en principe sur la **première ligne** du **bulletin de paie** d'un salarié.

Toutefois, ce montant **ne peut être inférieur au Smic**, ni au salaire minimum conventionnel fixé par la branche qui peuvent l'un comme l'autre inclure d'autres éléments de rémunération. Par ailleurs, ce n'est **pas** le **fixe** qui peut être dans un système **de rémunération variable**, bien inférieur à un salaire minimum, qu'ils soient légal ou conventionnel.

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. Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes. Sur cet indicateur, on ne différencie plus les salariés selon leur tranche d'âge.

Les résultats ainsi obtenus par groupe sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes. Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentation, arrondi à la première décimale. Pour connaître les valeurs en points de l'indicateur sur l'écart de taux d'augmentations individuelles : *v. tableau 3 ci-avant*. Voici une illustration d'une entreprise qui compte, comme dans le précédent exemple, 1 402 salariés *v. simulateur « Écart après pondération » ci-dessus*. Avec 23,1 % d'écart d'augmentation entre les hommes et les femmes, l'entreprise obtiendrait 0 point car ce score dépasse la limite admise, fixée à 10 % d'écart.

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2)	Inférieur ou égal à 2 points de %	20 points
	Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
	Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
	Supérieur à 10 points de %	0 point

Entreprises de 50 à 250 salariés

L'indicateur relatif aux augmentations individuelles intègre dans ce cas les promotions.

En outre, pour cet indicateur, l'employeur peut choisir, soit une période de 12 mois consécutifs, soit une période de référence pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les trois ans. C'est le seul des quatre indicateurs qui est susceptible d'être comptabilisé sur plusieurs années.

Pour connaître les valeurs en points de l'indicateur sur l'écart de taux d'augmentations individuelles : *v. tableau ci-dessous*.

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Écart de taux d'augmentations individuelles, incluant les promotions, entre les femmes et les hommes (2° de l'article D 1142-2-1)	Inférieur ou égal à 2 points de % ou à 2 salariés	35 points
	Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés points de %	25 points
	Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés	15 points
	Supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés	0 point

Écart de taux de promotions

L'écart entre les proportions d'hommes et de femmes bénéficiaires de promotions ne doit être calculé que dans les entreprises d'au moins 251 salariés *(annexe I, tableau 4.2 du décret)*.

Répartition des salariés en groupes

Pour le comparatif sur les promotions, les **salariés** sont de nouveau **répartis selon** les **quatre CSP** définies ci-dessus. **Seuls** les **groupes** comprenant au moins **dix hommes et dix femmes** sont **pris en compte**.

	Femmes			Hommes			Écarts
Catégories	Effectif	Femmes promues	% promotion	Effectif	Hommes promus	% promotion	
Cadres	12	2	16,7 %	20	7	35 %	– 18,3 %
TAM	40	5	12,5 %	60	14	23,33 %	– 10,83 %
Employés	100	3	3 %	80	3	3,75 %	– 0,75 %
Ouvriers	120	1	0,83 %	200	17	8,5 %	– 7,67 %
Total	**272**			**360**			

Calcul de l'écart

La notion de **promotion** retenue **correspond** au **passage** à un **niveau ou** à un **coefficient hiérarchique supérieur**. Ainsi, un changement d'emploi sans que le coefficient progresse ne constitue pas une promotion. Par exemple, dans la CNN de l'Import-export, le coefficient E3 s'applique aussi bien à une hôtesse standardiste, à un cariste ou à tout autre personnel employé des fonctions support de l'entreprise.

Dans chacun des groupes, les **taux de promotion** des femmes et des hommes sont **calculés**, **en pourcentage**, comme la proportion de salariés ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence. Les augmentations exclues du calcul du 2e indicateur *(v. ci-avant)*, au motif qu'elles correspondent à des promotions, doivent être ici prises en compte, même si elles ne coïncident pas avec une augmentation du salaire de base du salarié concerné.

L'**écart de taux de promotion** est **calculé**, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en **soustrayant** le **taux de promotion des femmes au taux** de promotion des **hommes** *(v. tableau ci-dessus)*.

Puis comme précédemment, les **écarts ainsi obtenus** sont **multipliés** par le **ratio** de l'**effectif du groupe rapporté** à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes. Ainsi, le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale *(v. simulateur « Indicateur d'écart de taux de promotions », ci-dessous)*.

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)	Inférieur ou égal à 2 points de %	15 points
	Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
	Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
	Supérieur à 10 points de %	0 point

Nombre de points obtenus en fonction du résultat

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotion, arrondie à la première décimale, soit dans notre exemple 8,2 %, soit 0 point.

Pour connaître les valeurs en points de l'indicateur sur l'écart de taux de promotions : *v. tableau ci-avant.*

▶ Taux de salariées de retour de congé de maternité augmentées

Le quatrième indicateur est constitué du **pourcentage** de **salariés** ayant **bénéficié** d'une **augmentation** dans l'**année suivant** leur **retour** de **congé de maternité** si des augmentations (générales ou individuelles) sont intervenues durant la durée de ce congé.

C'est donc :

– le **nombre** de **femmes** dont le salaire de base a été **augmenté** alors qu'elles ont bénéficié d'un congé maternité ;

– **divisé** par le nombre de **femmes** qui ont bénéficié d'un **congé maternité**.

En l'occurrence, si 17 femmes sont parties en congé maternité sur une année civile, si une seule d'entre elles n'a pas été augmentée alors qu'elle relève d'une catégorie où le salaire de base a bénéficié d'une augmentation collective, le taux sera égal à 94,12 % et l'entreprise devra noter 0 point. Concrètement, il **suffit** qu'**une seule femme** n'ait **pas bénéficié** d'une **augmentation** dans une catégorie où le personnel a été augmenté pour que l'**entreprise ne marque aucun point**.

Pour connaître les valeurs en points de l'indicateur sur le taux de salariées augmentées après leur retour de congé de maternité : *v. tableau ci-après.*

3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.
En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	16,7%	35,0%	18,3%	2	7	0	0	0,00%
employés	12,5%	23,3%	10,8%	5	14	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	3,0%	3,8%	0,8%	3	3	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	0,8%	8,6%	7,8%	1	17	0	0	0,00%
ensemble des salariés	9,6%	17,8%	8,2%	52			0	0,00%

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 0 Les effectifs valides représentent moins de 40 % des effectifs totaux.
indicateur d'écart de promotions (points de %) : INCALCULABLE
note obtenue sur 15 : #N/A

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité si des augmentations sont intervenues durant la durée de ce congé (4° de l'article D. 1142-2)	Égal à 100 %	15 points
	Inférieur à 100 %	0 point

Répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations

L'**indicateur** est **le plus petit** des **deux nombres suivants** : le **nombre** de **femmes et** le nombre d'**hommes parmi** les salariés ayant perçu les **dix plus hautes rémunérations** (nombres compris entre 0 et 10).

Il s'agit de **prendre en compte un nombre et non** plus un **pourcentage**, comme pour les autres indicateurs. Ici, l'indicateur note la parité quasi parfaite pour un bon équilibre entre les femmes et les hommes établie au niveau des rémunérations les plus importantes. À aucun moment, il ne s'agit de comparer le niveau des rémunérations entre ces dix personnes. Attention, cette comparaison doit être cohérente dans les sociétés anonymes où les actionnaires doivent avoir communication lors des assemblées du montant global des rémunérations des dix personnes les mieux payées *(C. com., art. 225-115)*. Ce montant global est d'ailleurs certifié exact par les commissaires aux comptes, pour les rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées, le nombre de ces personnes étant de dix ou de cinq selon que l'effectif du personnel excède ou non 200 salariés.

Pour connaître les valeurs en points de cet indicateur : *v. tableau ci-dessous.*

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)	4 ou 5 salariés	10 points
	2 ou 3 salariés	5 points
	0 ou 1 salarié	0 point

Par exemple, si sur les dix salariés les mieux rémunérés il existe deux hommes ou deux femmes, la note obtenue sera de cinq points *v. simulateur « Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations », ci-dessous.*

3 Comment calculer le niveau de résultat de l'entreprise ?

TOUS LES INDICATEURS SONT CALCULABLES

Le **niveau** des **résultats obtenus** par l'entreprise au regard des indicateurs définis ci-dessus **correspond** à la **somme** des **points obtenus** pour chacun des quatre ou cinq indicateurs (selon la taille de l'entreprise).

Soit, dans notre exemple, 61 ramené sur une base 100 à 72 *(v. simulateur « Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes », page 10).*

Le **total** étant **inférieur à 75**, la direction de cette entreprise a trois ans pour mettre en place des **mesures correctives**, avant d'être pénalisée. Si elle n'a mis en place aucune mesure corrective à l'expiration de ce délai, elle pourra se voir appliquer la pénalité mentionnée à l'article L. 1142-10 du Code du travail.

Il est **recommandé aux entreprises** de **faire plusieurs tests** à l'aide du tableur du ministère. Le premier en considérant votre effectif par CSP, puis un second test avec la classification de branche de votre CCN avant d'essayer une cotation propre à l'entreprise (classification interne par pesées des postes). Ces trois tests vous aideront à choisir la formule la mieux adaptée à votre entreprise.

QUE FAIRE QUAND LES INDICATEURS SONT INCALCULABLES ?

Dans certains cas, certains indicateurs peuvent s'avérer incalculables *(annexes I et II, 5.1 du décret).*

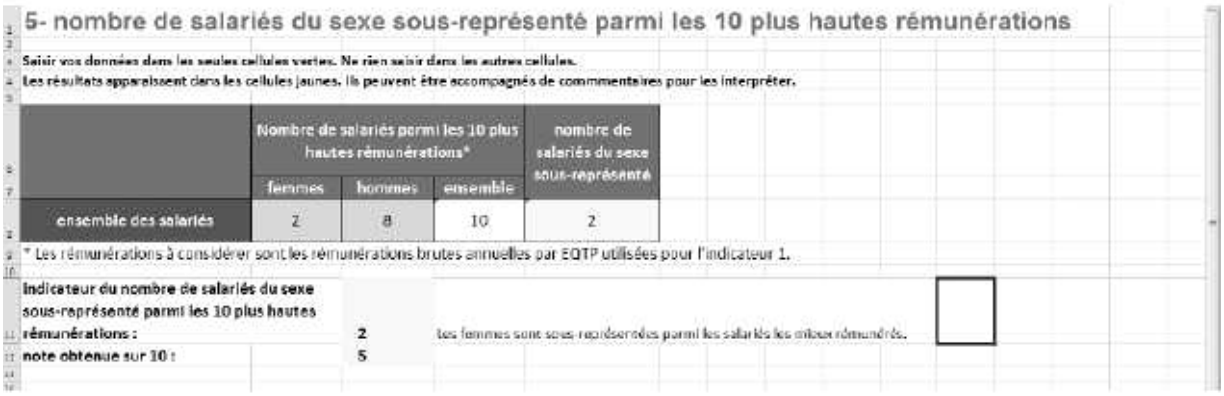
Les situations auxquelles peuvent être confrontées les entreprises

Les entreprises de plus de 250 salariés

Voici, dans les entreprises de plus de 250 salariés, les **cas où** selon le décret les **indicateurs peuvent ne pas être calculés** *(annexe I, 5.1 du décret)* :

– **pour** le calcul du **premier indicateur** sur l'**écart de rémunération** entre les femmes et les hommes, **si** l'**effectif total retenu** est **inférieur à 40 %** de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs. Soit par exemple si pour un effectif de 632 personnes, il n'existe que 252 salariés permettant de calculer les écarts salariaux entre femmes et hommes, soit 39,87 % ;

– **pour** le calcul du **deuxième** (écart de taux d'augmentations) **et troisième** (écart de taux de promotions) **indi-**



5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	2	8	10	2

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

Indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :	2	les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.
note obtenue sur 10 :	5	

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	3,5	30	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,7	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	0	INCALCULABLE		15	0
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	94	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	6	10	10
Total des indicateurs calculables			**61**		**85**
INDEX (sur 100 points)			**72**		**100**

L'index 61 est ramené sur une base 100 après neutralisation du 3e indicateur

cateurs, **si aucune promotion ou aucune augmentation individuelle** n'est **intervenue** au cours de la période de référence annuelle considérée, **ou** si l'**effectif total retenu** est **inférieur à 40 %** de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs ;
– **pour** le calcul du **quatrième indicateur** (pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité) si **aucun retour de congé maternité** n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.
Cette **énumération** est **limitative**. Aucun autre cas ne serait donc possible, comme par exemple l'absence d'augmentation collective, les augmentations étant toutes individualisées.

Entreprises entre 50 et 250 salariés

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, les hypothèses où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés sont les suivantes *(annexe II, 5.1 du décret)*:
– pour le calcul du **premier indicateur** (écart des rémunérations) parce que l'**effectif total retenu** est **inférieur à 40 %** de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs ;
– pour le calcul du **deuxième indicateur** (écart de taux d'augmentations individuelles) soit parce qu'**aucune augmentation individuelle** n'est intervenue au cours de la période de référence considérée, soit parce que l'entreprise ne comporte pas au moins cinq femmes et cinq hommes ;
– pour le calcul du **troisième indicateur** (pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité) parce qu'**aucun retour de congé maternité** n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.

La marche à suivre

Dans les cas énumérés ci-dessus, lorsqu'un ou plusieurs **indicateurs** ne sont **pas calculables**, les obligations de l'entreprise varient selon que le nombre maximum de points pouvant être obtenu au total par l'entreprise (en neutralisant le ou les indicateurs incalculables) est inférieur à 75 points.

Le nombre de point pouvant être obtenu est au moins égal à 75 points

Lorsque un ou plusieurs **indicateurs** ne sont **pas calculables**, l'entreprise doit ramener sur 100 le nombre de points attribués aux autres indicateurs en application d'une règle de proportionnalité. Elle doit le faire si, avant d'appliquer cette règle de proportionnalité, le nombre maximum de points pouvant être obtenus par l'entreprise est égal ou supérieur à 75 *(annexes I et II, 5.1 du décret)*.
Ainsi, prenons l'exemple d'une entreprise de plus de 250 salariés qui ne peut pas calculer son deuxième indicateur. Le nombre maximum de points pouvant être obtenu étant de 80 points, cette entreprise doit calculer les autres indicateurs :
– 1er indicateur : 34 points sur 40 points ;
– 2e indicateur : neutralisé sur 20 points ;
– 3e indicateur : 5 points sur 15 points ;
– 4e indicateur : 15 points sur 15 points ;
– 5e indicateur : 10 points sur 10 points.
Au total, elle obtient 64 points sur 80 avec la neutralisation du premier indicateur. Son résultat sur 100 est de 83,75 points.

Le nombre de point pouvant être obtenu est inférieur à 75 points

Lorsque le nombre maximum de points pouvant être obtenu au total par l'entreprise est inférieur à 75 points, l'entreprise est **dispensée** de **calculer** et de **publier** son **index** d'égalité sur Internet *(annexes I et II, 5.1 du décret)*.
Le fait de ne pas pouvoir déterminer le niveau de résultat **n'exonère pas** l'entreprise de son obligation de **mettre**

les **indicateurs** qui peuvent être calculés **à disposition** du **CSE**, ainsi que des services de la **Direccte**. Selon l'instruction, la pénalité prévue à l'article L. 1142-10 du Code du travail ne peut être prononcée si la note globale ne peut être calculée. De même, l'entreprise ne pourra pas être sanctionnée, en application du deuxième alinéa de l'article L. 2242-8 (publication ou mesures de corrections) si cette note ne peut être calculée. Elle devra toutefois respecter ses obligations en matière de négociation et de couverture par un accord, ou, à défaut, par un plan d'action en matière d'égalité professionnelle *(Instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019, 1.1.1.e)*.
Ainsi, prenons l'exemple d'une entreprise de plus de 250 salariés qui ne peut calculer son deuxième indicateur. Le nombre maximum de points pouvant être obtenus étant de 80 points, cette entreprise doit calculer les autres indicateurs :
– 1er indicateur : 37 points sur 40 points ;
– 2e indicateur : 18 sur 20 points ;
– 3e indicateur : neutralisé sur 15 points ;
– 4e indicateur : neutralisé sur 15 points ;
– 5e indicateur : 10 points sur 10 points.
Au total, elle obtient 65 points sur 70 avec la neutralisation des troisième et quatrième indicateurs. Le total maximal des points possible pour le calcul de l'index étant inférieur à 75, aucun résultat global ne peut être calculé ou communiqué sur internet.

QUELLES MESURES DE CORRECTION POSSIBLES ?

Entreprises de plus de 250 salariés

Afin de ne **pas pénaliser** les **entreprises** de plus de 250 salariés **prenant** des **mesures adéquates** et pertinentes ou programmant des mesures financières de rattrapage salarial, dans le cadre d'un accord sur l'égalité professionnelle ou à défaut un plan d'action pour l'atteindre, dans le cas où le **premier indicateur** (écart de rémunérations) est **calculable** et que l'entreprise n'obtient **pas** la **note maximale** pour cet indicateur elle **obtient** :
– le maximum de points, soit **20 points**, pour le **deuxième indicateur** (écart de taux d'augmentations individuelles hors promotion), si les **écarts constatés favorisent la population** ayant la **rémunération la plus faible** au regard des résultats obtenus au premier indicateur (écart de rémunérations) ;
– le **maximum** de points au **troisième indicateur** (écart de taux de promotion) si les **écarts** constatés **favorisent** la population ayant la **rémunération la plus faible** au regard des résultats obtenus au **premier indicateur** (écart de rémunérations) *(annexe I, 5.2 du décret)*.
À titre d'illustration, une entreprise qui a obtenu 25 points au premier indicateur aura, grâce aux mesures négociées dans son accord sur l'égalité ou son plan, la note maximale de 20 points au deuxième indicateur :
– 1er indicateur : 25 points ;
– 2e indicateur : 20 au lieu de 5 points ;
– 3e indicateur : 5 points ;
– 4e indicateur : 15 points ;
– 5e indicateur : 10 points.
Soit un total de 75 points au lieu de 55 points.

Entreprises de 50 à 250 salariés

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés il est aussi possible de prendre en compte des mesures de correction. Afin de ne pas les pénaliser, lorsque le premier indicateur (écart de rémunérations) n'atteint pas la note maximale, elle obtient le **maximum** de **points** au **deuxième indicateur** (écart du taux d'augmentations individuelles) si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus au premier indicateur : en d'autres termes si un **accord ou** un **plan d'action** sur l'égalité professionnelle **comble** les **écarts** de taux d'augmentations individuelles entre ces salariés *(annexe II, 5.2 du décret)*.

LE SYSTÈME INFORMATISÉ MIS À LA DISPOSITION DES ENTREPRISES PAR LE MINISTÈRE

Les services du ministère du Travail avec l'aide de la Dares ont mis à la disposition des entreprises une notice pédagogique, une lettre « Questions-réponses » en date du 14 février 2019, une instruction datée du 25 janvier 2019 et un tableur de calculs pour aider les entreprises à calculer leur index d'égalité. Ce tableur de calcul est mis en ligne sur le site *www.travail-emploi.gouv.fr*.
Le système informatisé ne peut pas remplacer l'étude juridique préalable des données et le classement de celles-ci au sein des groupes de salariés soumis aux comparatifs d'égalité ainsi que les éléments salariaux qui servent à les alimenter. C'est le point le plus important d'une première saisie qui va servir de référence pour les prochaines années à la mesure de l'égalité. À l'avenir, les seuils devraient augmenter progressivement pour atteindre l'égalité parfaite.

4 Quelle publicité ?

COMMENT L'EFFECTUER ?

C'est une véritable obligation de transparence sur les résultats en matière d'égalité réelle qui est imposée aux entreprises en matière d'égalité salariale.
La loi dispose que, l'**employeur publie chaque année** des **indicateurs** relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par le décret précité *(C. trav., art. L. 1142-8)*. Le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 du Code du travail (celui obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs) est publié annuellement, **au plus tard le 1er mars** de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site **internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen *(C. trav., art. D. 1142-4)*. Selon le ministère du Travail, seul l'index de l'égalité femmes/hommes est à publier sur internet, c'est-à-dire la **note globale** *(Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019, H)*. Ainsi, sur le site de l'entreprise peut simplement figurer « index d'égalité entre les femmes et les hommes : 87 ». **Néanmoins**, si l'entreprise souhaite publier le résultat de **chaque indicateur** sur son site internet, rien ne l'en empêche.
L'index peut apparaître sur la **page RH** dans le cadre de la présentation de la société. Il n'a pas à figurer sur un site marchand ou dès l'ouverture de la page internet de l'entreprise. L'essentiel est qu'il puisse être trouvé sur le site internet, sans forcément être mis en avant : il ne s'agit pas de « name and shame ». Son **objectif** n'est **pas de punir** mais de montrer le score de l'index de l'égalité femmes/hommes. Si un groupe d'entreprises

ou une UES a un seul site internet pour toutes ses entreprises, l'ensemble des index doivent être publiés sur ce site *(Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019, H).*
Enfin, si l'entreprise n'a **aucun site internet**, la direction doit en **informer** le **personnel par tout moyen** y compris par affichage, note interne ou par courriel.

À NOTER **À ce jour reste sans réponse du ministère la question des multinationales dont le site internet est administré par le siège situé à l'étranger et qui refuse de publier l'index. La filiale française risque-t-elle de se voir sanctionnée par la décision étrangère ?**

QUE RISQUE L'ENTREPRISE QUI NE PUBLIE PAS ?

Les entreprises qui n'auront pas publié leur indicateur pourront se voir notifier, par le Direccte, une pénalité financière dès que les dispositions visées seront applicables, soit le 1er mars 2019, pour les entreprises de 1 000 salariés et plus. Cette pénalité sera notifiée après une mise en demeure de l'inspection du travail demeurée sans effet et l'absence de toute publication au terme d'un délai de six mois.
Le montant de cette pénalité peut aller jusqu'à **1 % maximum** des **rémunérations** et **gains** au sens de l'assiette des cotisations sociales versées aux travailleurs salariés ou assimilés, au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas cette obligation de publication *(C. trav., art. L. 2242-8, al. 2 et 3).*
Aucune autre sanction n'est prévue si l'index de l'égalité femmes/hommes n'est pas publié sur internet.

À NOTER **La publication sur l'intranet ne peut pas suffire et entraînera le paiement de la pénalité.**

5 Que doit faire l'entreprise dont le score est en deçà de 75 points ?

QUEL RATTRAPAGE ENVISAGÉ ?

Si le résultat global de la mesure des écarts obtenus, après correction, avec la somme des résultats des indicateurs précités, est **en deçà de 75**, l'employeur est tenu de mettre en place des **mesures de correction** et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial.

Indicateurs	Nombre de points	Résultats obtenus	Nombre de points obtenus	Écarts
1er indicateur Écart de rémunération	40 points	6,5 %	33 points	7 points
2e indicateur Écart d'augmentation	20 points	5,7 %	5 points	15 points
3e indicateur Écart de promotion	15 points	3 %	10 points	5 points
4e indicateur Retour de maternité	15 points	100 %	15 points	0 point
5e indicateur Nombre de salariés sous-représentés	10 points	3 salariés (Femmes)	5 points	5 points
		index	68 points	32 points ou 7 points sur 75

Ce rattrapage peut porter sur un ou plusieurs indicateurs et notamment sur ceux qui ont obtenu une note particulièrement basse. Cela peut donc concerner :
– 1er indicateur. Écart de rémunération (40 points) ;
– 2e indicateur. Écart d'augmentation (20 points) ;
– 3e indicateur. Écart de promotion (15 points) ;
– 4e indicateur. Retour de maternité (15 points) ;
– 5e indicateur. Nombre de salariés sous-représentés (10 points).
À titre d'illustration, voici le cas d'une autre entreprise de 400 salariés *(v. tableau ci-avant).*
Dans cette illustration l'**entreprise doit récupérer** au moins sept **points** pour atteindre l'index d'égalité de 75.
Son choix peut se porter sur :
– 1er indicateur, **en résorbant** les **écarts de rémunération** par un plan de rattrapage salarial, ce qui devrait rapporter entre un et sept points ;
– 2e indicateur, en **engageant** une **politique résorbant** les **écarts d'augmentation** entre les femmes et les hommes, ce qui devrait lui rapporter 15 points ;
– la résorption des écarts des 3e et 5e indicateurs devrait rapporter 10 points, soit cinq points chacun.
En termes de stratégie, il faut évaluer le coût financier de la suppression de chacun de ces écarts de situation pour en mesurer l'impact sur la rentabilité de l'entreprise, en dehors du fait qu'une salariée mieux rémunérée donc plus motivée, devrait améliorer son efficience au travail. À travers le filtre des conséquences financières, on peut finalement sélectionner les mesures les plus efficientes *(v. tableau ci-dessous).*

Indicateurs	Résultats obtenus	Coûts financiers	Écarts en points	Valeur du point de rattrapage
1er indicateur Écart de rémunération	6,5 %	728 000 €	7 points	104 000 €
2e indicateur Écart d'augmentation	5,7 %	58 000 €	15 points	3 867 €
3e indicateur Écart de promotion	3 %	10 000 €	5 points	2 000 €
5e indicateur Nombre de salariés sous-représentés	3 salariés (Femmes)	210 000 €	5 points	42 000 €

Dans cette illustration il ressort clairement que l'entreprise peut s'engager, sans augmenter ses coûts, sur des mesures de correction des écarts sur le deuxième indicateur (écart d'augmentation) et le troisième indicateur (écart de promotion). À partir de cette analyse, elle a la possibilité de programmer sur trois ans les mesures de rattrapage sélectionnées.

COMMENT PRENDRE LES MESURES CORRECTRICES ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs se situent en deçà de 75 points, la **négociation obligatoire** sur l'**égalité professionnelle** porte sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.
Se pose dès lors la question de l'articulation dans le temps de la consultation du CSE et de la négociation obligatoire. Il semble logique que cette consultation puisse avoir lieu après la négociation collective, dès lors que les mesures de correction envisagées sont à intégrer

dans cette négociation ou, à défaut d'accord, figurer dans le plan d'action. De fait, le Code du travail précise qu'en l'absence d'accord prévoyant des mesures de correction, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique *(C. trav., art. L. 1142-9)*.
En outre, le conseil d'administration ou le conseil de surveillance des SA et des SCA est tenu de délibérer annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale. Ainsi le conseil doit délibérer sur la base des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issus de la base de données économiques et sur les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts. Il doit aussi délibérer sur la base du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 1143-1 du Code du travail, lorsqu'il est mis en œuvre.

6 Sur quoi porte le contrôle de l'administration ?

L'ensemble des informations mises à disposition du CSE est également transmis aux services du ministre du Travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration définis par arrêté. C'est sur la base des éléments contenus dans cette télédéclaration que l'administration va porter son contrôle.
En tout premier lieu, la **Direccte peut présenter** des **observations** sur les **mesures prévues**, selon le cas, par l'accord ou la décision de l'**employeur** *(C. trav., art. L. 1142-9)*.
Ensuite, lorsque l'index d'égalité obtenu par l'**entreprise**, au regard des quatre ou cinq indicateurs, se situe **en deçà de 75 points**, l'entreprise dispose alors d'un délai de **trois ans pour se mettre en conformité** et atteindre ce seuil. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau prévu, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Toutefois, cette pénalité ne se cumule pas avec celle prévue en l'absence d'accord et de plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
À compter de la publication d'un niveau de résultat de moins de 75 points, et durant trois ans, l'entreprise ne peut pas se voir appliquer de pénalité. Si elle atteint un niveau de résultat au moins égal à 75 points avant l'expiration de ce délai, un nouveau délai de trois ans lui est accordé pour mettre en œuvre des mesures de correction à compter de l'année où est publié un niveau de résultat inférieur à ce nombre.
Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % de la masse salariale. Le montant est fixé par la Direccte. En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire d'un an peut lui être accordé pour se mettre en conformité. Une négociation délicate à mener avec l'administration, alors que les syndicats dûment informés de cette discrimination sexuelle feront pression sur la direction pour établir l'égalité absolue.

SOURCES// • Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, JO 6 septembre • D. n° 2019-15 du 8 janvier 2019, JO 9 janvier • Instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019 • Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019

CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :
liaisons-sociales.fr

VOIR AUSSI

index de l'égalité F/H : la mise en œuvre du décret. Du calcul à la correction des inégalités, sous peine de sanction : *v. le dossier juridique -Égalité- n° 21/2019 du 31 janvier 2019*