

Index de l'égalité femmes-hommes

Mars 2019

Fiche pratique

MESURE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES

Cette note décrypte le contenu du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que l'instruction du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.



www.cfecgc.org



AVANT-PROPOS

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 et l'instruction du 25 janvier 2019 ont introduit de nouvelles dispositions dans le Code du travail, avec le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat en matière d'égalité salariale. L'objectif affiché par le législateur est donc de supprimer tous les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans ce contexte, cinq indicateurs composant un index sur 100 points ont été retenus pour évaluer ces écarts de rémunération. Une obligation de publier le score global est associée à cet index, au plus tard le **1^{er} mars 2019 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés**, au plus tard le **1^{er} septembre 2019 pour celles entre 250 et 1 000 salariés**, et enfin, au plus tard le **1^{er} mars 2020 pour toutes les entreprises de 50 à 250 salariés**.

Ainsi, une entreprise qui obtient une note inférieure à 75 points devra mettre en place des mesures de correction adéquates et pertinentes dans le but d'atteindre au moins 75 points au bout de trois ans, le cas échéant, en allouant une enveloppe de rattrapage.

L'ESSENTIEL À RETENIR

Mise en place d'un index composé de 5 indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés, contre 4 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Une entreprise qui n'obtiendrait pas le score de 75 points aurait 3 ans pour se mettre en conformité. Passé ce délai, une pénalité financière pourrait lui être appliquée.

Les entreprises doivent publier leur niveau global de résultat chaque année, et ont pour obligation de mettre à disposition du CSE toutes les informations nécessaires pour comprendre les indicateurs et le niveau de résultat. Elles doivent également transmettre ces mêmes informations aux services du ministre du Travail.

Il existe des précisions en cas d'impossibilité de calculer certains indicateurs, ainsi que des dispositions permettant de ne pas pénaliser les entreprises mettant en place une politique de rattrapage à la suite d'une situation initiale déséquilibrée.

Des actions d'informations, de sensibilisation et d'accompagnement sont prévues par la DIRECCTE, ainsi qu'un accompagnement des agents par la DGT.

MESURE DU NIVEAU DE RÉSULTAT AU REGARD D'INDICATEURS

Mesure des écarts de rémunération (pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés)

Les règles de mesure des écarts de salaire sont similaires pour les entreprises de 50 à 250 salariés ainsi que celles de plus de 250 salariés. Cet indicateur est mesuré **sur 40 points**.

Constitution des groupes de comparaison

Tout d'abord, l'employeur répartit le personnel selon quatre tranches d'âge :

- moins de 30 ans ;
- 30 à 39 ans ;
- 40 à 49 ans ;
- et 50 ans et plus¹.

Ensuite, au sein de chaque tranche d'âge, l'employeur effectue une répartition selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) traditionnelles (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres).

À noter - L'entreprise a la possibilité, plutôt que de se référer aux CSP traditionnelles, de répartir le personnel par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, ou encore par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes.

ATTENTION

Il faut qu'un groupe comporte au moins 3 femmes et au moins 3 hommes pour être pris en compte. Tous les groupes ne répondant pas à cette condition sont ignorés.

Si les groupes représentent moins de 40 % de l'effectif total des salariés entrant dans le champ d'application du dispositif, alors l'indicateur des écarts de salaire n'est pas calculable. Néanmoins, l'entreprise devra calculer les autres indicateurs.

Si l'entreprise opte pour une répartition selon le niveau ou coefficient hiérarchique (selon la classification de branche ou une autre méthode de cotation des postes), cela ne pourra se faire qu'après consultation et avis du comité social et économique (CSE). Dans le cas où l'une de ces méthodes conduirait à prendre en compte moins de 40 % de l'effectif total des salariés pris en compte, l'employeur devra opter pour la répartition par CSP.

¹ Articles D. 1142-2 et D.1142-2-1 du Code du travail.

ATTENTION

Les délais de consultation du CSE prévus par les articles L. 2312-16 et R. 2312-6 du Code du travail sont les suivants :

- 1 mois à compter de la mise à disposition des informations ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Il est toutefois possible de conclure un accord permettant de réduire ce délai, mais il doit toutefois permettre au CSE ou, le cas échéant, au CSE central, d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

À noter - La méthode de cotation des postes ne doit pas aboutir à une construction par métier ou par fonction. Il n'est donc pas possible de procéder aux cotations de postes par filières si cela conduit à répartir les salariés par métiers.

Par exemple, les échantillons peuvent se faire par niveau de responsabilité. La méthode peut également conduire à segmenter une CSP existante, par exemple dans la catégorie « Cadre », et à distinguer les « cadres dirigeants » des « managers supérieurs », « managers intermédiaires », etc.

Par ailleurs, les entreprises peuvent regrouper des CSP (ouvriers / employés / techniciens et agents de maîtrise / ingénieurs et cadres) pour en avoir deux ou trois (par exemple ouvriers et employés), si cela correspond au premier échelon de leur convention collective de branche.

En revanche, les entreprises ne peuvent pas créer des catégories distinctes des CSP traditionnelles.

La mesure des écarts

D'abord, l'employeur calcule la rémunération moyenne des femmes et des hommes, en équivalent temps plein, au sein de chaque groupe constitué d'au moins 3 femmes et 3 hommes.

Ensuite, l'employeur mesure l'écart entre les hommes et les femmes en pourcentage, de la manière suivante :

$$\frac{\text{Rémunération moyenne des hommes} - \text{Rémunération moyenne des femmes}}{\text{Rémunération moyenne des hommes}}$$

Ainsi par exemple, si dans un groupe le salaire moyen des femmes est de 1 700 € et celui des hommes de 1 800 €, alors, l'écart est de $(1\ 800\text{€} - 1\ 700\text{€}) / 1\ 800\text{€}$, soit +5,88 %.

L'employeur vient ensuite **appliquer un seuil de pertinence** de 5 % aux écarts. Ainsi, si les femmes sont moins bien payées que les hommes, l'écart positif sera réduit de 5 %, tandis qu'un écart négatif (si les femmes sont mieux payées que les hommes) sera augmenté de 5 %.

ATTENTION

Si l'employeur a choisi de constituer les groupes par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence est de 2 %.

Ainsi par exemple, si l'employeur a constitué des groupes par rapport aux CSP traditionnelles, un écart de +7 % sera pris en compte pour +2 % après application du seuil de pertinence, et un écart de -8 % est compté pour -3 %.

Si les groupes ont été créés par niveau ou par coefficient hiérarchique, un écart de +7 % sera compté pour +5 %, tandis qu'un écart de -8 % sera compté pour -6 %.

Enfin, pour chaque groupe, l'écart est multiplié par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, ce qui permet de pondérer la somme des écarts et de mesurer l'écart global. C'est à partir de ce chiffre (arrondi à la première décimale) que l'employeur détermine le nombre de points acquis par l'entreprise. A noter, l'écart est considéré en valeur absolue.

Par exemple, un écart de +3 % sur un groupe constitué de 15 personnes, alors que le total des effectifs de groupes valides est de 120, est pondéré à : $3\% \times 15/120 = 0,38\%$.

Exemple de mesure des écarts de rémunération pour les entreprises de 50 salariés et plus

Tranche d'âge	CSP	Effectif			Rémunération moyenne		Ecart bruts (1)	Ecart après seuil de pertinence (2)	Mise au ratio (3)
		F	H	Total*	F	H			
Moins de 30 ans	Ouvriers	5	15	20	1 700 €	1 800 €	+ 5,56 %	+ 0,56 %	+ 0,12 %
	Employés	3	3	6	1 800 €	2 000 €	+ 10,00 %	+ 5,00 %	+ 0,33 %
	TAM	1	3	*	1 900 €	2 300 €	+ 17,39 %	+ 12,39 %	-
	Ingénieurs et cadres	0	0	0	-	-	-	-	-
30 à 39 ans	Ouvriers	3	20	23	1 800 €	2 100 €	+ 14,29 %	+ 9,29 %	+ 2,37 %
	Employés	4	3	7	1 900 €	2 250 €	+ 15,56 %	+ 10,56 %	+ 0,82 %
	TAM	2	3	*	2 000 €	2 500 €	+ 20,00 %	+ 15,00 %	-
	Ingénieurs et cadres	1	2	*	-	2 900 €	-	-	-
40 à 49 ans	Ouvriers	2	7	*	2 000 €	2 400 €	+ 16,67 %	+ 11,67 %	-
	Employés	3	3	6	2 200 €	2 700 €	+ 18,52 %	+ 13,52 %	+ 0,90 %
	TAM	3	3	6	2 300 €	2 900 €	+ 20,69 %	+ 15,69 %	+ 1,05 %
	Ingénieurs et cadres	4	5	9	3 000 €	3 500 €	+ 14,29 %	+ 9,29 %	+ 0,93 %
50 ans et plus	Ouvriers	0	4	*	-	2 800 €	-	-	-
	Employés	4	3	7	2 550 €	3 000 €	+ 15,00 %	+ 10,00 %	+ 0,78 %
	TAM	3	3	6	2 900 €	3 300 €	+ 12,12 %	+ 7,12 %	+ 0,47 %
	Ingénieurs et cadres	0	4	*	-	4 500 €	-	-	-
Total pris en compte*				90	Ecart global			7,78 %	
Nombre de points									31**

* Les groupes qui ne comprennent pas au moins 3 femmes et 3 hommes ne sont pas pris en compte.

(1) (rémunération des hommes - rémunération des femmes) / rémunération des hommes

(2) On retranche le seuil de pertinence de 5 % (puisque l'employeur a opté pour la répartition en CSP)

(3) Ecart * effectif du groupe / effectif total pris en compte

** Vous trouverez en annexe le calcul des points détaillé

Mesure des écarts d'augmentation et des écarts de promotion (entreprises de plus de 250 salariés)

1-Indicateurs relatifs aux écarts d'augmentation

Constitution des groupes de comparaison

Les entreprises de plus de 250 salariés doivent mesurer à la fois les écarts en matière d'augmentation ainsi que les écarts en matière de promotion. Pour leur part, les entreprises de 50 à 250 salariés n'appliquent qu'un seul indicateur, qui combine augmentations et promotions.

Pour cet indicateur, l'employeur répartit le personnel sous les quatre CSP traditionnelles (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres).

ATTENTION

Seuls les groupes comportant au moins 10 femmes et 10 hommes sont pris en compte.

De plus, il n'est pas possible, pour cet indicateur, de répartir le personnel par niveau ou coefficient hiérarchique.

La mesure des écarts

L'employeur détermine, au sein de chaque groupe et en pourcentage, **la proportion de femmes et la proportion d'hommes** qui ont bénéficié d'une augmentation au cours de la période de référence.

ATTENTION

Il ne faut tenir compte que des augmentations individuelles du salaire de base, en excluant celles qui correspondent à des promotions.

Ensuite, il convient de mesurer l'écart, en points de pourcentage, entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes augmentés de la manière suivante :

Proportion d'hommes augmentés – proportion de femmes augmentées.

Ainsi, un écart positif signifie que la proportion d'hommes augmentés est supérieure à celle de femmes augmentées.

Enfin, dans chaque groupe, l'employeur multiplie l'écart observé par le ratio d'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, et la somme des écarts donne l'écart global, qui permettra, une fois arrondi à la première décimale et pris en valeur absolue, de déterminer le nombre de points acquis par l'entreprise. **Cet indicateur étant noté sur 20 points.**

Exemple de mesure des écarts d'augmentation

Répartition par CSP	Effectif			Proportion de salariés augmentés		Ecart (1)	Mise au ratio (2)
	F	H	Total*	F	H		
Ouvriers	30	150	180	40 %	65 %	+ 25 %	+ 16,36 %
Employés	10	50	60	30 %	33 %	+ 3 %	+ 0,65 %
TAM	25	10	35	70 %	46 %	- 24 %	- 3,05 %
Ingénieurs et cadres	4	12	*	75 %	85 %	*	-
Total pris en compte*				Ecart global			13,96 %
Nombre de points							0**

* Les groupes qui ne comprennent pas au moins 10 femmes et 10 hommes ne sont pas pris en compte.

(1) Proportion d'hommes augmentés – proportion de femmes augmentées, en points de %

(2) Ecart * effectif du groupe / effectif total pris en compte

** Vous trouverez en annexe le calcul des points détaillé

2- Indicateurs relatifs aux écarts de promotion

Les entreprises de plus de 250 salariés doivent mesurer les écarts en matière de taux de promotion, celle-ci se traduisant par le passage à un niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur pendant la période de référence.

Pour ce faire, l'employeur calcule l'écart entre la proportion de femmes promues et la proportion d'hommes promus. Cet **indicateur est sur 15 points**.

ATTENTION

Seuls les groupes comportant au moins 10 femmes et 10 hommes sont pris en compte.

Exemple de mesure des écarts de promotion

Répartition par CSP	Effectif			Proportion de salariés augmentés		Ecart (1)	Mise au ratio (2)
	F	H	Total*	F	H		
Ouvriers	30	150	180	3,00 %	5,55 %	2,55 %	1,67 %
Employés	10	50	60	5,48 %	6,00 %	0,52 %	0,11 %
TAM	25	10	35	12,00 %	13,33 %	1,33 %	0,17 %
Ingénieurs et cadres	4	12	*	70%	75%	*	-
Total pris en compte*				Ecart global			1,95 %
Nombre de points							15**

* Les groupes qui ne comprennent pas au moins 10 femmes et 10 hommes ne sont pas pris en compte.

(1) Proportion d'hommes promus – proportion de femmes promues, en points de %

(2) Ecart * effectif du groupe / effectif total pris en compte

** Vous trouverez en annexe le calcul des points détaillé

Mesure des écarts d'augmentation (entreprises de 50 à 250 salariés)

Contrairement aux entreprises de plus de 250 salariés, celles de 50 à 250 salariés ne mesurent pas les écarts de promotions. Toutefois, les augmentations prises en compte contiennent les augmentations qui résultent d'une promotion.

Autre différence, l'employeur n'a pas à répartir le personnel en groupes. En effet, il prend en considération tous les salariés qui ont bénéficié d'une augmentation individuelle de leur salaire de base au cours de la période de référence, toutes CSP confondues.

ATTENTION

L'effectif servant de base au calcul doit comporter au moins 5 femmes et 5 hommes.

À défaut, l'indicateur est considéré incalculable.

L'indicateur est également incalculable si aucune augmentation individuelle n'a été accordée durant la période de référence.

Toutefois, l'entreprise doit calculer les autres indicateurs dans ces deux cas.

La mesure des écarts d'augmentation se réalise de la manière suivante :

- l'employeur détermine l'écart en points de pourcentage et en valeur absolu de taux d'augmentations, entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes augmentés de la manière suivante : **proportion d'hommes augmentés – proportion de femmes augmentées** (en valeur absolue) ;
- l'employeur détermine l'écart en nombre de salariés, en choisissant le nombre le plus petit parmi le nombre de femmes et d'hommes pris en compte, et en le multipliant par le taux d'augmentation.

Ainsi, chacun de ces deux résultats permet d'acquérir un nombre de points déterminé. L'employeur choisit alors le paramètre qui lui offre le plus grand nombre de points. **Cet indicateur est mesuré sur 35 points.**

Exemple de mesure des écarts d'augmentations individuelles

Effectif			Nombre de salariés augmentés		Proportion de salariés augmentés		Ecart en proportion de salariés augmentés (1)	Ecart en nombre de salariés (2)
F	H	Total*	F	H	F	H		
30	150	180	3	28	10,00 %	18,67 %	8,67 %	2,6
Nombre de points (3)							15	25
Nombre de points retenus (le plus élevé)							-	25**

* L'effectif doit comporter au moins 5 femmes et 5 hommes pour être pris en compte.

(1) Proportion d'hommes augmentés – proportion de femmes augmentées, en points de %.

(2) Nombre de femmes ou d'hommes pris en compte dans le calcul (on choisit le plus petit nombre) * l'écart en proportion de salariés augmentés. Ici, $30 * 8,67 \% = 2,6$.

(3) L'entreprise choisit le résultat qui lui permet d'obtenir le plus grand nombre de points.

** Vous trouverez en annexe le calcul des points détaillé

Augmentations et retour de congé de maternité (entreprises de 50 salariés et plus)

Cet indicateur vise à mesurer le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, sous réserve que des augmentations soient intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris².

Ainsi :

- l'entreprise obtient **15 points** si ce pourcentage est égal à 100 % ;
- l'entreprise obtient **0 points** si ce pourcentage est inférieur à 100 %.

ATTENTION

S'il n'y a eu aucun retour de congé de maternité pendant la période de référence ou si aucune augmentation individuelle n'a été accordée pendant les éventuels congés de maternité, alors l'indicateur est incalculable.

L'entreprise n'a pas à le prendre en compte, mais doit calculer les autres indicateurs.

Répartition des sexes dans les plus hautes rémunérations (entreprises de 50 salariés et plus)

Pour cet indicateur, l'entreprise identifie le sexe sous-représenté parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations. Ainsi, plus le sexe sous représenté est faible, et moins l'entreprise a de points. Cet indicateur est mesuré **sur 10 points**³.

² Articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 du Code du travail

³ Vous trouverez en annexe le calcul des points détaillé

Récapitulatif

INDEX de l'égalité femmes-hommes (entreprises d'au moins 250 salariés) ⁴		
INDICATEURS	POIDS	SCORE
Écarts de rémunération (à poste et âge comparables)	40%	De 0 à 40 points
Écart de taux d'augmentation individuelle de salaire	20%	De 0 à 20 points
Écart de taux de promotions	15%	De 0 à 15 points
Augmentations salariales au retour de congé maternité	15%	De 0 à 15 points
Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10%	De 0 à 10 points
TOTAL = INDEX		De 0 à 100 points

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, les écarts de taux de promotions entre les femmes et les hommes ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'index, et l'indicateur de mesure des écarts d'augmentation est mesuré sur 35 points.

ATTENTION

En cas d'indicateurs incalculables (effectif pris en compte inférieur à 40 % du fait de l'exclusion de groupes ne comportant pas un nombre suffisant de femmes et d'hommes, absence de retour de congé de maternité ou d'augmentations durant la période de référence, etc.), les autres indicateurs sont à calculer. Le nombre de points sera alors ramené sur 100 par une règle de proportionnalité.

Par ailleurs, il se peut que la note globale ne puisse être déterminée. C'est en effet le cas lorsque, compte tenu des indicateurs qui ne peuvent pas être calculés, le nombre de points est nécessairement inférieur à 75 points (avant application de la règle de proportionnalité).

Lorsque l'entreprise ne peut fixer de résultat, elle échappe à la pénalité due à défaut de publication des indicateurs ou de mise en place des mesures de correction. De plus, la DIRECCTE ne peut pas non plus infliger la pénalité prévue en l'absence de rattrapage des écarts de salaire.

Toutefois, l'entreprise n'échappe pas, même dans ce cas, à la mise à disposition du CSE ainsi que du ministère du Travail, des indicateurs qui peuvent être calculés.

⁴ Vous trouverez dans l'annexe les distributions totales de points en fonction des écarts obtenus à chacun des indicateurs.

La période de référence

Les indicateurs doivent être calculés chaque année, au plus tard le 1^{er} mars à partir des données de l'année précédente⁵.

ATTENTION

La période de référence correspond à « l'année précédente », et ne correspond pas nécessairement à l'année civile ; il peut s'agir d'une autre période définie par l'employeur.

Par exemple, les résultats publiés le 1^{er} mars 2020 pourront porter sur la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019. De ce fait, les résultats publiés au 1^{er} mars 2021 porteront sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020.

Il n'est pas possible de changer de période annuelle de référence d'une année sur l'autre, sauf raisons exceptionnelles et particulières qu'il faudra justifier auprès de la DIRECCTE (changement dans la constitution de l'UES, avec vente ou acquisition d'une des entreprises la composant, difficulté économique modifiant la configuration de l'entreprise, etc.).

À noter - Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, l'employeur peut décider de calculer l'indicateur relatif aux écarts de taux d'augmentation individuelles de salaire entre les femmes et les hommes 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 ans⁶.

Cadre du calcul

Tous les indicateurs sont en principe calculés au niveau de l'entreprise constituant une entité légale.

À noter

- Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, le calcul des indicateurs est effectué au niveau de l'entreprise, et non de l'établissement.
- Lorsque plusieurs sociétés forment un groupe, les indicateurs doivent être calculés au niveau de chaque entreprise composant le groupe.
- En cas de constitution d'un 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.

Les éléments de rémunération

La rémunération de chaque salarié, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, est reconstituée en **équivalent temps plein** sur la période de référence annuelle considérée.

⁵ Articles L. 1142-8 à 10, et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail.

⁶ Article D. 1142-2, Annexe II du Code du travail.

Pour rappel, l'article L. 3221-3 du Code de travail stipule que la rémunération à prendre en compte comprend non seulement le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum, mais également 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.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte dans la rémunération :

- indemnités de licenciement (et de rupture conventionnelle), les indemnités de fin de CDD (notamment la prime de précarité) et de départ à la retraite ;
- primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (par exemple : prime de panier, prime de salissure, prime de grand déplacement, prime de froid, prime d'ouverture / de fermeture d'un magasin, etc.) ;
- primes d'ancienneté ;
- heures supplémentaires et complémentaires (y compris dans le cadre de compléments d'heures) ;
- actions / stock-options / compensations différées en actions ;
- versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

En revanche, les indemnités de congés payés, versées en fin de contrat, sont prises en compte car elles correspondent à du salaire différé.

Les effectifs à prendre en compte

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur. Le seuil d'effectif s'apprécie **au niveau de l'entreprise** et non de l'établissement.

Les salariés suivants ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs :

- apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure ;
- salariés expatriés ;
- salariés absents durant plus de la moitié de la période de référence considérée.

Les caractéristiques individuelles des salariés (âge, catégorie de poste) sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

Ainsi, les effectifs qui ont quitté l'entreprise avant la fin de la période de référence mais qui ont été présents plus de six mois doivent être pris en compte pour le calcul des indicateurs. Leurs caractéristiques individuelles (âge, niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise, ou au niveau de la CSP) sont alors appréciées au dernier jour de présence dans l'entreprise.

À noter - Cette **période de présence d'au moins six mois peut être continue ou discontinue**, et les congés payés sont pris en compte comme du temps de présence.

Dispositions permettant de ne pas pénaliser les entreprises mettant en place une politique de rattrapage à la suite d'une situation initiale déséquilibrée⁷

Afin de ne pas pénaliser les entreprises prenant des mesures adéquates et pertinentes de rattrapage salarial ou de promotion, lorsque l'indicateur d'écart de rémunération est calculable mais que la note maximale n'est pas obtenue :

- pour les **entreprises de plus de 250 salariés** :
 - l'entreprise obtient le maximum de points pour l'indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire, si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur d'écart de rémunération
 - l'entreprise obtient le maximum de points pour l'indicateur d'écart de taux de promotions, si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur d'écart de rémunération.
- pour les **entreprises de 50 à 250 salariés** : l'entreprise obtient le maximum de points pour l'indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire, si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard de l'indicateur d'écart de rémunération.

Exemple - Soit une entreprise de plus de 250 salariés dans laquelle l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 10 % en défaveur des femmes. Si l'entreprise met en place une politique d'augmentation salariale favorables aux femmes qui conduit à ce que l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes leur soit plus favorable de 7 %, alors, cette entreprise obtient quand même la note maximale de 20 points à cet indicateur, afin de ne pas pénaliser cette politique de rattrapage salarial, alors que la note à cet indicateur devrait être de 5 points.

La publication du niveau de résultat

Les entreprises doivent publier leur niveau global de résultat **sur leur site internet** au plus tard le 1^{er} mars de chaque année (articles L. 1142-8 et D. 1142-4 du Code du travail). A défaut de site internet, le niveau global de résultat doit être porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

ATTENTION

En l'absence de publication de ces informations, la pénalité prévue par l'article L. 2242-8 du Code du travail peut être appliquée, et ce, dès la première année où le défaut de publication est constaté.

⁷ Articles D. 1142-2, D. 1142-2-1, annexes I et II, point 5.2 du Code du travail.

Les indicateurs et le niveau de résultat obtenu doivent être **mis à la disposition du CSE** via la base de données économiques et sociales (article D. 1142-5 du Code du travail). Les résultats sont présentés par CSP, niveau ou coefficient hiérarchique, ou bien selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise.

Ces informations doivent être **accompagnées de toutes les précisions permettant de bien les comprendre**, notamment la méthodologie utilisée pour constituer l'échantillon retenu pour comparer les rémunérations.

À noter - Dans le cas où certains indicateurs ou le niveau de résultat ne peuvent être calculés, l'entreprise **doit quand même transmettre au CSE les éléments qui sont calculables**, ainsi que les précisions expliquant les raisons pour lesquelles certains éléments n'ont pu être calculés (article D. 1142-5 du Code du travail).

ATTENTION

L'absence de mise à disposition de ces informations au CSE est susceptible de constituer une entrave au fonctionnement régulier du CSE, qui est punie d'une amende de 7 500 euros (article L. 2317-1 du Code du travail, alinéa 2.).

La transmission aux services du ministre du Travail

Les indicateurs et le niveau de résultat obtenus doivent être transmis par les entreprises aux services du ministre du Travail (article D. 1142-5 du Code du travail) par le biais d'un formulaire en ligne, accessible sur le site du ministère du Travail à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/article/formulaire-index-de-l-egalite-professionnelle>.

Ce formulaire reprend les informations listées dans l'arrêté du 31 janvier 2019 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

MESURES DE CORRECTION EN CAS DE RÉSULTAT INFÉRIEUR À 75 POINTS

Une entreprise devra mettre en place des mesures de correction si elle obtient un résultat inférieur à 75 points

L'entreprise qui obtiendrait un **résultat inférieur à 75 points** devra mettre en place des **mesures de correction adéquates et pertinentes**, dans le but d'atteindre au moins 75 points au bout de trois ans, le cas échéant, en allouant une enveloppe de rattrapage (articles L. 1142-9 et D. 1142-6 du Code du travail).

ATTENTION

La pénalité prévue par l'article L. 2242-8 du Code du travail peut être appliquée si l'entreprise ne définit pas de telles mesures de correction.

Ces mesures de correction doivent être **négociées avec les partenaires sociaux** au sein de l'entreprise, dans le cadre de la **négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

À défaut d'accord, le montant des mesures financières de rattrapage sera fixé par l'employeur **après consultation du CSE**. Aussi, cette décision unilatérale devra être déposée auprès de la DIRECCTE (article L. 1142-9 du Code du travail).

Un délai de trois ans pour se mettre en conformité

Les entreprises qui n'ont pas atteint le résultat de 75 points, **auront trois ans à compter de la publication** de leur résultat pour atteindre ce seuil.

En cas de progression ou de résultat non satisfaisants passé ce délai, les entreprises seront passibles d'une **pénalité financière** prononcée par la DIRECCTE pouvant aller **jusqu'à 1 % de la masse salariale** (articles L. 1142-10 et D. 1142-8 à 14 du Code du travail).

CHAMP DE L'OBLIGATION ET CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Le champ de l'obligation

L'obligation de publier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer s'applique à **toutes les entreprises d'au moins 50 salariés**.

Le calendrier de mise en œuvre

Deux calendriers s'appliquent selon la taille des entreprises.

- Pour les entreprises de **plus de 250 salariés**
 - Les entreprises de **plus de 1 000 salariés** devront publier et transmettre leur niveau de résultat **au plus tard le 1^{er} mars 2019**.
 - À titre dérogatoire, les entreprises de **plus de 250 à 1 000 salariés** pourront publier et transmettre leur niveau de résultat **au plus tard le 1^{er} septembre 2019**.

NB : ces entreprises devront publier ces résultats **tous les ans au plus tard le 1^{er} mars**.

- Pour les entreprises de **50 à 250 salariés**
 - Elles devront publier et transmettre leur niveau de résultat **au plus tard le 1^{er} mars 2020**.

NB : elles devront publier ces résultats **tous les ans au plus tard le 1^{er} mars**.

Calendrier et mise en œuvre de la pénalité financière sur les obligations de moyens

La DIRECCTE peut notifier une pénalité financière (pouvant atteindre 1 % de la masse salariale) dès lors que les entreprises :

- ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou par un plan d'action ;
- et/ou n'auront pas publié leur indicateur ;
- et/ou n'auront pas défini les mesures de correction.

À noter - La DIRECCTE peut décider d'accorder un délai supplémentaire d'un an 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 (article L. 1142-10 du Code du travail).

De plus, dès lors qu'une pénalité est accordée à l'entreprise si elle ne se met pas en conformité au bout de trois ans, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8 du Code du travail.

MOBILISATION DES DIRECCTE ET ACTION SPÉCIFIQUE POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 1 000 SALARIÉS

Objectif : 7 000 interventions des DIRECCTE dans le domaine de l'égalité professionnelle en 2019

Il s'agira, dans un premier temps, d'actions de formation et d'accompagnement dans le but de sensibiliser et accompagner les entreprises afin qu'elles entrent dans la démarche de calcul du niveau de résultat et de correction des écarts et en comprennent le sens et l'intérêt :

- au 1^{er} trimestre pour les entreprises de plus de 1 000 salariés ;
- au 2^{ème} trimestre pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- aux 3^{ème} et 4^{ème} trimestres pour les entreprises de plus de 50 salariés

Viendront ensuite les actions de contrôle des entreprises de plus de 250 salariés aux 3^{ème} et 4^{ème} trimestres.

Ces actions d'informations, de sensibilisation et d'accompagnement seront réalisées auprès des entreprises, des représentants du personnel au CSE et des délégués syndicaux tout particulièrement dans les entreprises de moins de 250 salariés, via des ateliers, des informations collectives, des mailings, etc.

Référent égalité professionnelle

À leur demande, les entreprises de 50 à 250 salariés pourront être accompagnées d'un ou plusieurs référents nommés par la DIRECCTE dès le début de l'année 2019, pour le calcul des indicateurs et le cas échéant pour la définition des mesures de correction (article D. 1142-7 du Code du travail).

À noter - Un référent pourra être départemental dans certaines régions, ou couvrir plusieurs départements, voire toute la région.

Quel rôle pour ce référent ?

Il sera chargé d'assurer au niveau régional et sous l'autorité de la DIRECCTE le suivi du déploiement de l'action et de la mise en œuvre des différentes mesures, de piloter et d'articuler les actions départementales, d'animer et de piloter pour la DIRECCTE la réalisation de l'objectif qui lui est assigné ainsi que de valoriser les actions des services et les initiatives intéressantes.

Ce référent sera par ailleurs intégré dans un réseau national, dont la DGT assurera l'animation. Leurs noms devaient être adressés à la DGT au plus tard le 1^{er} février 2019.

La liste des référents répartis par DIRECCTE peut être consultée sur le site internet du ministère du Travail, à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/index-de-l-egalite-femmes-hommes-comment-le-calculer>.

À noter - Des **tableurs** ont été mis à disposition des entreprises par l'administration pour les aider à calculer les écarts de salaire, en attendant que les éditeurs de paie ou de BDES mettent à jour leurs outils. De plus, l'administration a prévu de publier une **notice pédagogique** qui prendrait la forme d'un guide de calcul « pas à pas ».

ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PAR LA DGT

Un groupe de travail national sera livré au premier semestre 2019, dont l'objectif est de construire un parcours d'intervention type et doter les agents d'outils méthodologiques adaptés.

De plus, la rédaction et diffusion d'une seconde instruction portant sur les différentes mesures relatives à l'égalité professionnelle, leur articulation et les pénalités financières correspondants afférentes est prévue pour le 1^{er} trimestre 2019.

Une réunion des référents égalité professionnelle à la DGT est également prévue pour le 1^{er} trimestre 2019.

Enfin, en 2019 et 2020, une offre de service en région en appui des initiatives locales et régionales sera déployée.

ANNEXE

Focus sur la distribution totale des points en fonction des écarts de rémunération

Concernant l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (entreprises de plus de 50 salariés)

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Egal à 0 %	40 points
	0 % > x ≤ 1 %	39
	1 % > x ≤ 2 %	38
	2 % > x ≤ 3 %	37
	3 % > x ≤ 4 %	36
	4 % > x ≤ 5 %	35
	5 % > x ≤ 6 %	34
	6 % > x ≤ 7 %	33
	7 % > x ≤ 8 %	31
	8 % > x ≤ 9 %	29
	9 % > x ≤ 10 %	27
	10 % > x ≤ 11 %	25
	11 % > x ≤ 12 %	23
	12 % > x ≤ 13 %	21
	13 % > x ≤ 14 %	19
	14 % > x ≤ 15 %	17
	15 % > x ≤ 16 %	14
	16 % > x ≤ 17 %	11
	17 % > x ≤ 18 %	8
	18 % > x ≤ 19 %	5
19 % > x ≤ 20 %	2	
	20 % > x	0

Concernant l'indicateur relatif aux écarts de taux d'augmentations individuelles et de promotions entre les femmes et les hommes (entreprises de plus de 250 salariés)

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes	$x \leq 2$ points de %	20 points
	2 points de % $> x \leq 5$ points de %	10
	5 points de % $> x \leq 10$ points de %	5
	10 points de % $> x$	0

Concernant l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (entreprises 50 à 250 salariés)

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	$x \leq 2$ points de % Ou $x \leq 2$ salariés	35 points
	2 points de % $> x \leq 5$ points de % Ou 2 salariés $> x \leq 5$ salariés	25
	5 points de % $> x \leq 10$ points de % Ou 5 salariés $> x \leq 10$ salariés	15
	10 points de % $< x$ Ou 10 salariés $< x$	0

Concernant l'indicateur relatif à l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (entreprises de plus de 250 salariés)

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	$x \leq 2$ points de %	15 points
	2 points de % $> x \leq 5$ points de %	10
	5 points de % $> x \leq 10$ points de %	5
	10 points de % $> x$	0

Concernant l'indicateur relatif au pourcentage de salariées augmentées au retour de leur congé maternité (entreprises de plus de 50 salariés)

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé	Egal à 100 %	15 points
	Inférieur à 100 %	0

Concernant l'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (entreprises de plus de 50 salariés)

Indicateur	Résultats obtenus	Nombre de points
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	4 ou 5 salariés	10 points
	2 ou 3 salariés	5
	0 ou 1 salarié	0