



Chaque année avant le 1^{er} mars, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur index relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité Social et Economique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

> CADRE LÉGAL

> La Loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à faire du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes une « obligation de résultat ». Pour ce faire, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer des indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.

> Un décret du 8 janvier 2019 (Décret n°2019-15) a précisé la méthode : modalités de calcul et barèmes des indicateurs, nombre minimal de points devant être atteint, modalités de publications des résultats, correction des inégalités et sanctions.

QU'EST-CE QUE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ?

L'index de l'égalité professionnelle mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Il met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand les disparités sont injustifiées.

L'index est noté sur 100 points. Il est calculé à partir de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre indicateurs pour celles de 50 à 250 salariés.

Entreprises de 50 à 250 salariés	Entreprises de plus de 250 salariés
L'écart de rémunération : comparaison des rémunération moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelles (CSP) ou autre classification des postes <i>Barème : 0 à 40 points</i>	
L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes <i>Barème : 0 à 35 points</i>	
<i>Barème : 0 à 35 points</i>	<i>Barème : 0 à 20 points</i>
L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes <i>Barème : 0 à 15 points</i>	
Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité <i>Barème : 0 ou 15 points</i>	
La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations <i>Barème : 0 à 10 points</i>	

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des **mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans**. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la **négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle**, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

COMMENT LE CALCULER ?

> Période de référence :

Les indicateurs sont calculés à partir des données de la période de référence annuelle que l'employeur a choisie. Cette période de référence, de 12 mois consécutifs, est celle qui précède l'année de publication : elle doit donc nécessairement s'achever au plus tard le 31 décembre de l'année précédente : par exemple le 31 décembre 2019 pour un Index publié en 2020.

- Si l'entreprise d'au moins 50 salariés a choisi l'année civile comme année de référence, les données seront celles du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019, pour une publication au 1^{er} mars 2020.

Bon à savoir

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, pour le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes, l'employeur peut choisir une période de référence pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Le caractère pluriannuel de la période de référence peut être révisé tous les trois ans.

> Salariés pris 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.

Sont obligatoirement exclus :

- Les apprentis
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation
- Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires)
- Les salariés expatriés
- Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité).
- Les salariés en pré-retraite, bien qu'ils apparaissent dans les effectifs, sont rémunérés mais ne sont pas présents, sont par ailleurs exclus.

Les caractéristiques individuelles des salarié.e.s sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du/de la salarié.e dans l'entreprise (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).

L'effectif des salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle et non au dernier jour de celle-ci. Ainsi, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, si le salarié était présent plus de la moitié de la période de référence et répond aux conditions du décret¹, il compte pour 1.

Bon à savoir

Un.e salarié.e présent.e de manière discontinue (par exemple, titulaire de plusieurs CDD) plus de la moitié de la période de référence (soit au moins six mois) doit être pris.e en compte pour le calcul des indicateurs.

> Éléments de rémunération pris en compte :

Au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, la rémunération à prendre en compte comprend non seulement le salaire annuel brut ou 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/à la salarié.e en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont exclus de l'assiette de rémunération :

- 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 indemnités compensatrices de congés payés, versées en fin de contrat. En revanche, les indemnités de congés payés sont prises en compte dans l'assiette de rémunération,
- 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.

Au niveau des primes sont exclues :

- Les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié. Ces primes se rapportent aux contraintes ou caractéristiques liées au poste de travail (ex: prime de salissure, prime de froid, prime d'astreinte, etc.).
- Les primes collectives attribuées à tous les salariés, quel que soit leur poste de travail, sont à inclure dans la rémunération (par exemple : prime de transport ou prime de vacances).
- Les primes d'ancienneté.

Les « bonus », les commissions sur produit, 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.

RESSOURCES

Accéder au simulateur-calculateur en ligne pour calculer votre Index de l'égalité professionnelle

Vous pouvez également utiliser le tableur ci-dessous pour calculer votre Index (selon la taille de l'entreprise) :

Tableur de calcul de l'index de l'égalité pour les entreprises de 50 à 250 salariés :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/tableur_entreprises_de_50_a_250_salaries.xlsx

Tableur de calcul de l'index de l'égalité pour les entreprises de plus de 250 salariés :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/tableur_entreprises_de_plus_de_250_salaries.xlsx

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037964765?r=g2SDnRaWwC>