

ÉGALITE FEMMES ET HOMMES : CRÉATION D'UN INDEX OBLIGATOIRE POUR MESURER L'INÉGALITÉ SALARIALE

Date: 14 octobre 2019

Alerte Droit Social

By: Christine Artus, Essya Zaraa

Bien que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes soit consacrée juridiquement et encouragée politiquement, l'inégalité salariale en France demeure la norme : les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 25,7 % à ceux des hommes tous temps de travail confondus [1].

Ainsi, depuis quelques mois, un véritable arsenal juridique a vu le jour pour accélérer la réduction effective de ces inégalités. En effet, en vue de faire respecter le principe d'égalité de rémunération, une nouvelle loi a été insérée dans l'édifice législatif : la [loi n° 2018-771](#) du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, chapitre IV.

Le nouvel objectif assumé du législateur est ainsi d'imposer aux employeurs d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de salaire pour lutter notamment contre les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes au sein d'une même organisation et d'adopter les mesures de rattrapage nécessaires. Nous passons ainsi d'une obligation de moyen à une obligation de résultat en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les décrets d'application [n° 2019-15](#) du 8 janvier 2019 et [n° 2019-382](#) du 29 avril 2019 sont venus préciser la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations femmes-hommes, les actions mises en œuvre pour les supprimer et les modalités de publication.

Enfin, l'instruction de la Direction Générale du Travail [n° 2019/03](#) en date du 25 janvier 2019 est également venue expliciter les nouvelles dispositions de la loi n° 2018-771 précitée.

EN QUOI CONSISTENT CES NOUVELLES RÈGLES ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, toutes les entreprises ou unités économiques et sociales (« UES ») d'au moins 50 salariés ([art. L. 1142-8 du Code du travail](#)) ont l'obligation de mesurer au moyen d'indicateurs les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

Les résultats obtenus à la suite de ces mesures doivent être publiés au plus tard le 1^{er} mars de chaque année sur le site internet de l'entreprise, s'il existe ([art. D. 1142-2](#) et [D. 1142-2-1 du Code du travail](#)). À défaut, ils sont

portés à la connaissance des salariés par tout moyen. Les résultats sont également portés à la connaissance du Comité Social Économique, ou le Comité d'Entreprise, via la base de données économiques.

Une période de transition est prévue par le législateur et l'obligation de publier ces résultats ne s'impose que progressivement selon la taille des entreprises :

- depuis le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de 1 000 salariés et plus;
- depuis le 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises dont l'effectif est compris entre plus de 250 et moins de 1.000 salariés; et
- à compter du 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de 50 à moins de 250 salariés.

COMMENT S'EFFECTUE LE CALCUL DE LA NOTE PRÉVUE PAR L'INDEX D'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES ?

Pour mettre en œuvre leurs nouvelles obligations, les entreprises doivent calculer leur note, appelée « *Index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes* », en prenant en compte une liste d'indicateurs établie par décret ([art. D. 1142-2 et s. du Code du travail](#)) :

1. *l'écart de rémunération* entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
2. *l'écart de taux d'augmentation* individuelle de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
3. *l'écart de taux de promotion* entre les femmes et les hommes ;
4. *le pourcentage de salariées* ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ; et
5. le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu *les plus hautes rémunérations*.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, les indicateurs n°2 et n°3 ont fusionné en un seul indicateur : l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes ([art. D. 1142-2-1 du Code du travail](#)).

Le résultat obtenu par l'entreprise correspond en principe à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs et peut atteindre la somme maximale de 100 points ([art. D. 1142-3 du Code du travail](#)).

Afin de faciliter la mise en œuvre de l'index de l'égalité femmes-hommes, le ministère du travail a mis en ligne sur son site internet un [simulateur-calculateur](#) pour aider les entreprises à calculer leur index et une « [Foire aux questions](#) » pour permettre aux entreprises de résoudre les éventuelles difficultés d'application. Des référents sont également nommés auprès de chaque [direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi](#) (« Direccte ») pour accompagner les entreprises.

Les entreprises doivent transmettre leur indicateurs et leur note globale aux services de la Direccte par le biais d'un [formulaire en ligne](#) accessible sur le site du ministère du travail.

Si les résultats de la mesure des écarts de rémunération sont en deçà de 75 points, l'employeur est tenu d'inscrire un plan de rattrapage salarial à l'ordre du jour de la négociation collective obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant avoir lieu tous les 4 ans. Seront alors négociés les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières propres à combler les écarts constatés ([art. L. 1142-9 du Code du travail](#)). En l'absence d'accord collectif, les mesures sont déterminées unilatéralement par l'employeur après consultation du comité social économique ou du comité d'entreprise.

Les employeurs concernés disposent ensuite de trois ans pour se mettre en conformité. Si, à l'expiration de ce délai les résultats obtenus ne franchissent toujours pas ce seuil, l'entreprise peut se voir appliquer une pénalité financière dont le montant est fixé par l'autorité administrative au maximum à 1% des rémunérations et gains assujettis à cotisations sociales.

Avant le prononcé de cette sanction, un temps d'échanges est laissé entre l'employeur et la Direccte. Ce dialogue peut permettre à la Direccte d'accorder à l'entreprise un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité si les efforts déjà réalisés et les motifs de la défaillance de l'entreprise le justifient ([art. D. 1142-8 et s. du Code du travail](#)).

À ce jour, 92% des entreprises de plus de 1000 salariés ont respecté l'obligation de publier leur index d'égalité. Le ministère du Travail a adressé des lettres de mise en demeure aux entreprises récalcitrantes.

[1] « *Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes* », [Dares Analyses n°082](#), Ministère du Travail, novembre 2015.

This publication/newsletter is for informational purposes and does not contain or convey legal advice. The information herein should not be used or relied upon in regard to any particular facts or circumstances without first consulting a lawyer. Any views expressed herein are those of the author(s) and not necessarily those of the law firm's clients.