

# BIM

Social

## L'INDEX ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES : VERS UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT ?

Quarante-six ans après la loi qui avait affirmé le principe « à travail égal salaire égal », le Président de la République a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une des grandes causes nationales de son quinquennat, parce que les écarts de salaires persistent :

- 9 % de différence à travail égal,
- 25 % sur l'ensemble de la carrière,
- 37 % au moment du calcul des pensions de retraite.

Outre des obligations croissantes, au fil des années et des textes, en matière de mixité et de parité, la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 est venue réaffirmer la volonté du Gouvernement en déplaçant progressivement l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, d'une obligation de moyens vers une obligation de résultats.

Pour ce faire, la loi et le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 procèdent en deux temps :

- **définition** d'une méthodologie pour calculer un index, qui devra être publié chaque année par les entreprises ;
- **obligation** de mettre en œuvre des mesures correctives immédiates et adéquates pour supprimer les écarts de salaires en trois ans au plus.

Afin d'explicitier les nouvelles dispositions visées ci-dessus, la Direction Générale du travail a publié une instruction ministérielle le 25 janvier 2019.

### CHAMP D'APPLICATION ET CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Chaque année au 1<sup>er</sup> mars, l'entreprise ou l'U.E.S. doit publier son index sur son site internet et le transmettre à la DIRECCTE. A titre transitoire, le calendrier d'application retenu en fonction de l'effectif de l'entreprise est le suivant :

- 1<sup>er</sup> mars 2019 : publication des résultats au titre de 2018 pour les entreprises de plus de 1.000 salariés ;
- 1<sup>er</sup> septembre 2019 : publication des résultats au titre de 2018 pour les entreprises de 250 à 1.000 salariés ;
- 1<sup>er</sup> mars 2020 : publication des résultats au titre de 2019 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

### NATURE ET MESURE DES INDICATEURS DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'index est composé de 4 ou 5 indicateurs ; la somme des résultats obtenus pour chaque indicateur donne une note globale sur 100. Le score obtenu par l'entreprise doit être de 75 points au minimum.

#### 1) Pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'index est constitué de 5 indicateurs :

**INDICATEUR 1** : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (sur 40 points).

La catégorisation des postes peut se faire selon 3 méthodes : CSP (catégories socio-professionnelles) ; niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ; niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une méthode de cotation des postes. Ce choix s'effectue après information et consultation du C.E./C.S.E.

**INDICATEUR 2** : l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire, hors promotions, entre les femmes et les hommes (sur 20 points).

**INDICATEUR 3** : l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (sur 15 points).

**INDICATEUR 4** : le pourcentage de salariées augmentées dans l'année de leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations sont intervenues pendant la durée de ce congé (sur 15 points).

**INDICATEUR 5** : le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points).

#### 2) Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'index est constitué de 4 indicateurs :

**INDICATEUR 1** : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (sur 40 points).

La catégorisation des postes peut se faire selon 3 méthodes : CSP ; niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ; niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une méthode de cotation des postes. Ce choix s'effectue après information et consultation du C.E./C.S.E.

**INDICATEUR 2** : l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, promotions incluses (sur 35 points).

**INDICATEUR 3** : le pourcentage de salariées augmentées dans l'année de leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations sont intervenues pendant la durée de ce congé (sur 15 points).

**INDICATEUR 4** : le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points).

Les indicateurs 1 et 5 (pour les entreprises de plus de 250 salariés) et les indicateurs 1 et 4 (pour les entreprises de 50 à 250 salariés) sont des indicateurs de résultat ; les autres sont des indicateurs de causalité.

La méthodologie de l'index définit précisément la période de référence à retenir pour le calcul, les salariés à prendre en compte ainsi que les éléments de rémunération reconstitués en équivalent temps plein sur la période de référence.

Elle détaille également les cas où un ou plusieurs indicateurs ne pourraient pas être calculés, et les conséquences.

## PUBLICATION DES RÉSULTATS ET COMMUNICATION AUX PARTENAIRES SOCIAUX

Si seule la note globale sur 100 points est publiée chaque année, les résultats sont présentés de manière détaillée aux élus du C.E./C.S.E., accompagnés de toutes les précisions utiles à leur compréhension – notamment relatives à la méthodologie appliquée. Le cas échéant, les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre devront également être communiquées.

Les informations sont intégrées à la base de données économiques et sociales (BDES).

L'ensemble de ces informations est également transmis au ministère du Travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration restant à définir par un arrêté.

## CORRECTION DES INÉGALITÉS EN CAS DE RÉSULTATS INSUFFISANTS ET SANCTIONS FINANCIÈRES

Des mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial doivent être mises en œuvre, dès lors que le niveau de résultat est inférieur à 75 points. En effet, si l'entreprise n'atteint pas ce seuil dans une période de 3 ans à compter de la publication de la première note inférieure à 75 points, l'employeur encourt une pénalité financière.

L'entreprise qui ne remplirait pas ses obligations au regard de l'index égalité salariale entre les femmes et les hommes encourrait une pénalité équivalant au maximum à 1% des rémunérations et gains au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 al.1 du Code rural et de la pêche maritime.

L'autorité administrative considèrera que l'entreprise est défaillante quand :

- elle n'aura pas publié son index ;
- alors que la note obtenue aura été inférieure à 75 points pendant un délai de 3 ans, elle ne se sera pas mise en conformité pour supprimer les écarts injustifiés de rémunération.

**Le service des relations sociales de la Cité des entreprises reste à votre disposition.  
Il répond aux questions de ses adhérents.  
Accueil téléphonique : 03 20 99 45 35**

### FORMATION

#### Seront proposées des formations, sur le thème de « L'INDEX ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES »

au 40 rue Eugène Jacquet, à Marcq-en-Baroeul, les :  
**Mercredi 6 Mars 2019, de 8h30 à 12h30**  
**Mardi 26 Mars 2019, de 14h00 à 18h00**

**Pour plus d'informations, contactez :**  
Laurie LERNOULD - 03 20 99 46 17 - llernould@citeonline.org