

Social
24 février 2021

PUBLICATION DE L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : IL EST TEMPS D'AGIR !

Les employeurs d'au moins 50 salariés ont l'obligation de calculer et publier des indicateurs fixés dans un index de l'égalité femmes-hommes. Cette mesure permet de déterminer une note, qui si elle est inférieure à 75 points, doit entraîner la prise de mesures afin de supprimer les écarts détectés. À défaut, du respect de ces obligations des sanctions financières sont encourues. Au titre de l'année 2020, la publication doit intervenir avant le 1^{er} mars 2021, il est donc temps d'agir !

• **Mesurer pour publier**

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 4 indicateurs :

- ✓ l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points)
- ✓ l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (35 points)
- ✓ le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points)
- ✓ le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).



Pour les entreprises de plus de 250 salariés les indicateurs diffèrent.

• **Publier pour informer et corriger**

• **Publication interne et externe à l'entreprise**

La **note** obtenue doit être publiée sur le site Internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un. À défaut, elle est portée à la connaissance des salariés par tout moyen.

Les **indicateurs** ainsi que la **note** obtenue doivent en outre être transmis au CSE par le biais de la BDES (base de données économique et sociales). Ces mêmes éléments doivent être transmis à l'administration par le biais d'une télédéclaration <https://index-egapro.travail.gouv.fr/declaration/presentation.html>



En contrepartie de l'attribution des aides du « Plan de relance », les employeurs de plus de 50 salariés doivent également publier les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle sur le site du ministère du travail. La mise en œuvre de cette mesure doit être précisée par décret.

- Mise en œuvre de mesures correctives

Si la note obtenue est inférieure à 75, l'employeur doit présenter des mesures de rattrapage en vue d'atteindre la note requise dans les 3 ans. Ces mesures doivent être prévues dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle. En l'absence d'accord, les mesures sont mises en œuvre unilatéralement, après consultation du CSE.

Qu'il s'agisse de mesurer ou de publier les éléments liés à l'index égalité femme-homme, votre expert-comptable est un atout incontournable afin d'éviter les pièges de cette législation complexe. N'hésitez pas à le contacter !