

Social
23 mars 2021

INDEX ÉGALITE FEMMES-HOMMES : À PEINE PUBLIÉ ET DÉJÀ À MODIFIER !

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 devait intervenir avant le 1^{er} mars 2021.

À peine publié, celle-ci va devoir être modifiée rapidement !

- **Publier pour informer et corriger : de nouvelles obligations**

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

La **note** obtenue ainsi que le **résultat obtenu pour chaque indicateur** doivent être publiés 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.

Ces publications doivent rester en ligne **jusqu'à la publication, l'année suivante, des nouveaux résultats**.



Cette mesure s'applique au niveau de résultat et aux résultats obtenus pour chaque indicateur calculé sur la période de référence de douze mois consécutifs s'achevant au plus tard le 31 décembre 2020, selon les modalités suivantes :

- La publication du niveau de résultat de manière visible et lisible intervient **au plus tard le 1^{er} mai 2021**
- La publication des résultats obtenus pour chaque indicateur de manière visible et lisible intervient **au plus tard le 1^{er} juin 2021**.

Outre cette publication, les indicateurs ainsi que la note obtenue doivent 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 d'au moins 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 et la qualité de vie au travail. En l'absence d'accord, les mesures sont mises en œuvre unilatéralement, après consultation du CSE.

- Publication des mesures correctives pour les entreprises bénéficiant du plan de relance

Dès lors que leur score global est inférieur à 75 points, les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise sur la même page que le niveau de résultat dès lors que l'accord ou la décision unilatérale a été déposée.

 **Les mesures de corrections doivent être consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points.**

 **Ces mesures sont applicables à compter des niveaux de résultat et des résultats calculés sur la période de référence de douze mois consécutifs s'achevant au plus tard le 31 décembre 2021 et devant être publiés au plus tard le 1^{er} mars 2022.**

 **Toutefois, les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur au seuil de 75 points peuvent fixer et publier les objectifs de progression, ainsi que les mesures de correction et de rattrapage, jusqu'au 1^{er} mai 2022.**

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