

Social
23 février 2026

PUBLICATION DE L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Mesurer, publier, progresser et le cas échéant, corriger, tel est le leitmotiv des employeurs d'au moins 50 salariés soumis à l'index égalité professionnelle. Au titre de **l'année 2025**, la publication doit intervenir **au plus tard le 1^{er} mars 2026**, êtes-vous prêts ?

- **Mesurer pour publier**

Les entreprises et UES 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 (5 pour les entreprises d'au moins 250 salariés). Cela permet de calculer une note dont le niveau maximal est de 100.

⚙️ Un simulateur est mis à disposition par le ministère du Travail

- **Publier pour informer, progresser et corriger**



Publications interne et externe à l'entreprise de la note et le résultat obtenu pour chaque indicateur

La note globale et le résultat obtenu pour chaque indicateur au titre d'une **l'année N** doivent être publiés avant le **1^{er} mars de l'année N+1**. La publication se fait sur le **site internet de l'entreprise**, et doit **rester en ligne jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante**. En l'absence de site internet, les résultats doivent être portés à la connaissance des salariés **par tout moyen**. S'il existe, ces éléments doivent être **transmis au CSE** par le biais de la BDESE (base de données économique, sociales et environnementales), ainsi qu'à l'administration par le biais d'une télédéclaration : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>



Publication des objectifs de progression ou des mesures correctives

Si la **note globale est inférieure à 85 points** : des **objectifs de progression** doivent être fixés et publiés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte. De plus, si la **note globale est inférieure à 75 points**, des **mesures de correction** doivent être fixées pour atteindre cette note dans les 3 ans maximum. À défaut, une pénalité financière est applicable.

Les objectifs de progression et/ou les mesures de correction sont fixés par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale. L'acte doit être déposé et l'entreprise doit communiquer au plus tôt sur les mesures retenues. Cette communication se fait à la fois sur le site internet de l'entreprise et auprès des salariés, du CSE et de l'administration.

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