



Calcul de l'index égalité : plus que quelques semaines pour échapper à la pénalité financière !

8 février 2021

Grande cause nationale du quinquennat MACRON, l'égalité professionnelle hommes/femmes a donné lieu à des mesures renforcées parmi lesquelles l'obligation de publier, **au 1^{er} mars de chaque année**, un index de l'égalité professionnelle destiné à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A défaut, les entreprises s'exposent à **une importante pénalité financière**. Le compte à rebours pour 2021 est déjà lancé...

Pour rappel, la loi Avenir Professionnel a soumis l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation, dite et voulue de résultat, de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Mise en place de l'index de l'égalité professionnelle

Concrètement, ces entreprises sont tenues de mettre en place un Index de l'égalité professionnelle, ainsi que de publier, chaque année, leurs indicateurs relatifs :

- aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Comment calculer cet index ?

L'Index doit être calculé **sur la base de 4 ou 5 indicateurs** (selon la taille de l'entreprise) liés aux écarts de rémunérations, aux augmentations individuelles de salaire, aux promotions, aux augmentations suite à un retour de congé maternité, à la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Quels résultats doivent atteindre les entreprises ?

Le nombre maximum de points à obtenir est de 100 ; **si le résultat se situe en deçà de 75**, l'entreprise dispose **d'un délai de trois ans** pour prendre des mesures correctives et se mettre en conformité.

Un plan de rattrapage salarial visant à réduire les écarts de salaire doit être inscrit à l'ordre du jour de la

négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle en conséquence. En l'absence d'accord collectif, l'employeur détermine unilatéralement les mesures de correction après consultation des instances représentatives du personnel.

Quelles modalités de publication ?

Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise doit être publié annuellement, **au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours**, sur le site internet de l'entreprise, s'il existe.

A défaut, ce chiffre est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

En outre, le résultat global de l'entreprise ainsi que les indicateurs **sont présentés au comité social et économique** par catégories professionnelles, par niveaux ou coefficients hiérarchiques ou selon les niveaux retenus par cotation de postes, avant la 1^{ère} réunion qui suit la publication de l'Index.

L'ensemble de ces informations **doit également être transmis aux Direccte**, par télédéclaration via le site public « egapro » (www.index-egapro.travail.gouv.fr), ce qui peut constituer une incitation supplémentaire liée au risque réputationnel ou d'atteinte à la marque employeur des entreprises.

Sanctions en l'absence de publication ou de résultats insatisfaisants

Le non-respect de l'obligation de publication de l'index est sanctionné par une pénalité financière. Celle-ci ne peut être appliquée qu'après mise en demeure de l'entreprise par l'Inspection du travail.

Cette pénalité financière, peut être **fixée jusqu'à 1 % de la masse salariale brute** du mois entier qui suit le terme de la mise en demeure.

Par ailleurs, la pénalité est due pour chaque mois entier qui suit le terme de la mise en demeure et jusqu'à réception de la preuve de la publication de l'index.

En outre, à l'expiration du délai de 3 ans dont disposent les employeurs pour prendre des mesures correctives en cas de résultats inférieurs à 75, l'entreprise encourt également la même pénalité financière en l'absence d'amélioration.

Retours sur les résultats enregistrés en 2020

En mars 2020, 77% des entreprises de plus de 1 000 salariés avaient renseigné leur index.

Plus précisément, selon les statistiques publiées par le ministère du Travail, au 4 mars 2020, les deux tiers des 40 000 entreprises de plus de 50 salariés qui devaient publier leur index au 1er mars l'ont renseigné :

- 81 % des entreprises de + de 1 000 salariés ;
- 71 % des entreprises de 250 à 1 000 salariés ;

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocat-Associée

E: CLuche-Rocchia@avocats-gt.com

T: +33 1 41 16 27 37



Islem Berkani

Avocat

E: IBerkani@avocats-gt.com

T: +33 1 41 16 27 40

- 49 % des entreprises de 50 à 250 salariés.

Si ces résultats sont encourageants, les entreprises demeurent encore nombreuses, d'une part à enregistrer un score inférieur à 75 points et d'autre part à ne pas publier leur index, **s'exposant ainsi à une pénalité financière significative pouvant impacter leur trésorerie déjà fragilisée par la crise liée à la Covid-19.**

Selon la Ministre, "il reste encore du chemin à parcourir pour certaines sociétés", "certains secteurs demeurant à la traîne comme celui de la construction, de l'énergie ou encore des industries extractives."

Par ailleurs, Elisabeth Borne a souligné le « plafond de verre », écartant encore les femmes du « top management ». En effet, dans une entreprise sur deux, on retrouve seulement une femme dans les 10 plus hautes rémunérations.

Grant Thornton Société d'Avocats reste à votre disposition afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de vos obligations liées à l'égalité professionnelle.

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont

92200 – Neuilly-sur-Seine

France

www.avocats-gt.com

T : +33 (0)1 41 16 27 27

F : +33 (0)1 41 16 27 28

E : contact@avocats-gt.com



À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

© 2021 Grant Thornton Société d'Avocats, Tous droits réservés. Grant Thornton Société d'Avocats est le cabinet d'avocats lié au réseau Grant Thornton en France, dont la société SAS Grant Thornton est le membre français du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" est la marque sous laquelle les cabinets membres de Grant Thornton délivrent des services d'Audit, de Fiscalité et de Conseil à leurs clients et / ou, désigne, en fonction du contexte, un ou plusieurs cabinets membres. GTIL et les cabinets membres ne constituent pas un partenariat mondial. GTIL et chacun des cabinets membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les cabinets membres, affiliés ou liés. GTIL ne délivre aucun service aux clients. GTIL et ses cabinets membres ne sont pas des agents. Aucune obligation ne les lie entre eux.