



Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 16.19
27/08/2019

Loi n° 2018-771 du 05/09/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Fiche n° 3 : L'index d'égalité professionnelle

Rappel des textes :

- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (dite loi Avenir professionnel) impose progressivement aux entreprises d'au moins 50 salariés d'évaluer et de publier chaque année l'écart global de rémunération observé entre les femmes et les hommes sur 12 mois, sous la forme d'un « Index de l'égalité professionnelle » et de communiquer à l'administration le détail de ce calcul.
- Un arrêté du 21 janvier 2019 (publié au Journal Officiel du 21 février) définit les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.
- Un décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 (publié au Journal Officiel du 30 avril) fixe quant à lui les modalités de la pénalité encourue à défaut de publication des indicateurs ou lorsque l'employeur n'a pas pris les mesures utiles visant à résorber les écarts dans un délai de 3 ans.

De nouvelles entreprises devront publier leur Index au 1^{er} septembre 2019 : à savoir les entreprises de plus 250 salariés et de moins de 1 000 salariés :

Depuis la loi Avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'**obligation** de mesurer chaque année l'écart global de rémunération femmes/hommes, sous la forme d'un « **index de l'égalité professionnelle** » et de le publier chaque année, au plus tard le 1^{er} mars.

Cet index est composé d'une série de **4 ou 5 indicateurs** selon l'effectif de l'entreprise :

- 5 indicateurs pour celles de plus de 250 salariés
- et 4 indicateurs pour celles de 50 à 250 salariés.

Le calcul doit être effectué chaque année, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, à partir des données de la période de référence annuelle qui précède l'année de publication des indicateurs.

Après les entreprises de 1 000 salariés et plus, **ce sont maintenant les entreprises de plus de 250 salariés et de moins de 1 000 salariés qui vont être concernées puisqu'elles doivent publier leur premier Index à la date du 1^{er} septembre 2019 au plus tard (au lieu du 1^{er} mars). Elles pourront le faire à l'aide des outils proposés par le ministère du Travail (voir ci-après).**



Au 1^{er} mars 2020, le dispositif entrera en régime de croisière. Toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront publier leur Index d'égalité, y compris celles ayant déjà publié au 1^{er} mars ou au 1^{er} septembre 2019.

Les entreprises ont pour **obligation** :

- de **publier leur Index global** au plus tard chaque 1^{er} mars (note sur 100) sur leur site Internet (et pas Intranet), sachant qu'à défaut de site Internet, l'entreprise doit porter son résultat à la connaissance des salariés par tout moyen ;
- de **communiquer au comité social et économique (CSE)** le détail de cet index (c'est-à-dire le résultat obtenu pour chaque indicateur, avec les différents éléments de calcul et toutes les précisions utiles à leur compréhension) Ces données doivent également être intégrées à la base de données économiques et sociales (BDES).
- de **transmettre** ces mêmes informations détaillées à la **Direccte** « selon un modèle et une procédure de télédéclaration définis par l'arrêté du 21/01/19. L'arrêté invite les entreprises à se rendre sur la page du site internet du ministère du Travail dédiée aux télédéclarations, à savoir : <https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-4/HE/SF?P=1162z18z2z-1z-1zFD0365AA36>.

Les entreprises y trouveront un lien vers le « **formulaire index de l'égalité professionnelle** », avec lequel elles pourront communiquer à la Direccte les informations relatives au calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, indicateur par indicateur qui vous sont indiqués ci-après.

Marche à suivre

➤ Un index composé de 4 ou 5 indicateurs selon l'effectif de l'entreprise :

L'index de l'égalité donne lieu à une note obtenue par l'entreprise en additionnant le nombre de points liés à chacun des 5 indicateurs. Cette note est calculée sur un total de 100 points.

Si l'entreprise atteint un score **inférieur à 75 points sur 100**, elle devra mettre en place des **actions correctives, sous peine de sanctions financières**.

Pour cela, elles disposeront **d'un délai de 3 ans** pour atteindre un score minimal de 75 points.

A défaut, elles seront passibles d'une **pénalité financière pouvant atteindre 1% de la masse salariale**.

Afin de déterminer le score de l'entreprise, celle-ci doit calculer des points en fonction d'indicateurs.

Les indicateurs sont calculés sur la base d'une **période de référence de 12 mois consécutifs**. Il peut s'agir de **l'année civile écoulée ou de toute période de 12 mois consécutifs, pourvu qu'elle prenne fin au plus tard le 31 décembre de l'année civile écoulée**.

Par exemple : l'index publié au 1^{er} septembre 2019 peut avoir comme période de référence l'année 2018 : 1^{er} janvier 31 décembre 2018.

Mais on peut imaginer également une période de référence allant :

- du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018 ;
- du 1^{er} septembre 2017 au 31 août 2018 ;
- ou encore du 1^{er} novembre 2017 au 31 octobre 2018

L'essentiel c'est de ne pas « mordre » sur 2019.

En pratique, les entreprises, dont l'effectif est compris entre plus de 250 et moins de 1 000 salariés, ont jusqu'au 31 août 2019 pour calculer et publier leur **index au titre de 2018**, à l'aide des outils proposés par le ministère du Travail (voir ci-après).

❖ Le tableau ci-après présente les indicateurs réglementaires que les entreprises doivent suivre et le score à atteindre :

Indicateurs	Score maximum possible
Entreprises de 50 à 250 salariés	
1. Ecart de rémunération entre les femmes et hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents	40 points
2. Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (promotions comprises)	35 points
3. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (si des augmentations sont intervenues durant la période du congé)	15 points
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 point
SCORE TOTAL MAXIMUM POSSIBLE	100 points
Entreprises de plus de 250 salariés	
1. Ecart de rémunération entre les femmes et hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents	40 points
2. Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (hors promotion)	20 points
3. Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	15 points
4. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la période du congé	15 points
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 point
SCORE TOTAL MAXIMUM POSSIBLE	100 points

A noter : pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'indicateur n° 3 n'est pas pris en compte et l'indicateur n° 2 est calcul sur 35 points.

➤ **Comment calculer les indicateurs ?**

Au regard de la complexité des modalités de calcul des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle car elles font intervenir de nombreuses données, pour aider les entreprises de plus de 250 salariés à calculer leur index, le ministère du Travail a mis à disposition, à titre **d'aide au calcul** :

1. Un simulateur en ligne : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>.

L'outil, configuré pour les entreprises de plus de 250 salariés, sera ensuite adapté pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Etape par étape, l'entreprise est accompagnée pour effectuer son calcul. Après avoir indiqué ses effectifs, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, elle renseigne les données nécessaires au calcul de chacun des indicateurs.

Remarque : la plupart des données à prendre en compte figurent dans les bases de données économiques et sociales (BDES) de l'entreprise.

2. Un tableur Excel :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/outil_calcul_index_egalite_entreprises_250_salaries_et_plus_2019_02_05.xlsx

Afin de faciliter le calcul de l'index de l'égalité professionnelle et la publication de la note obtenue, l'administration met également à la disposition **des entreprises de plus de 250 salariés** une **feuille de calcul Excel** téléchargeable sur le site susvisé.

Ce tableur, détaillé, permet aux entreprises de saisir directement l'ensemble de leurs données correspondant aux 5 indicateurs et d'obtenir, en bout de course, leur note sur 100 points.

3. Mise en ligne d'un questions/réponse sur le site du ministère du Travail :

Le ministère du Travail a également mis à disposition depuis le 14/02/19 **une série de questions-réponses sur son site Internet qui est régulièrement mise à jour** (dernière MAJ le 04/07/19) :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>.

❖ Dans le document questions-réponses, le ministère du Travail apporte un certain nombre de précisions pour cet acte II :

Sur la date de mesure de l'effectif pour le seuil de 250 salariés :

Le ministre du Travail précise que l'effectif d'assujettissement se mesure à la date de l'obligation de publication, soit le 1^{er} septembre 2019.

En effet, par exception, pour l'entrée en vigueur du dispositif, les entreprises de plus de 250 à moins de 1000 salariés publieront leur premier index le 1^{er} septembre 2019 (au lieu du 1^{er} mars). C'est donc à cette date qu'il conviendra de vérifier si le seuil de 250 salariés est dépassé et si l'entreprise doit publier son index.

A partir de 2020, ces entreprises reviendront au droit commun, avec une publication au 1^{er} mars. L'effectif devra alors être calculé à cette date.

Il ne s'agira plus pour elles de vérifier si l'entreprise est assujettie ou non à l'obligation de publication (puisque le seuil d'assujettissement sera alors fixé à 50 salariés), mais de déterminer le régime applicable.

En effet, de 50 à 250 salariés, la mesure des écarts de rémunération repose sur 4 indicateurs. Au-delà de 250 salariés, il faut prendre en compte 5 indicateurs.

Sur les paramètres de calcul :

► **Salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs :** il s'agit de toutes les personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail **présentes au moins la moitié de la période de référence (soit plus de 6 mois).**

Toutefois, ne sont pas pris en compte :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat professionnalisation ;
- les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure ;
- les salariés expatriés ;
- les salariés absents plus de la moitié de la période de référence, soit plus de 6 mois.

Cette condition de présence de 6 mois peut conduire à exclure du calcul des salariés en congé maladie, en congé maternité ou en congé sans solde.

Le ministre du Travail a indiqué que les absences injustifiées viennent également en déduction de la durée de présence.

En outre, concernant l'appréciation de la condition minimale de présence, le ministre du Travail envisage le cas des apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation embauché en CDI ou en CDD à l'issue de leur formation en alternance et apporte la précision suivante : seule sera prise en compte leur période en contrat de travail (CDI ou CDD) et à condition qu'elle soit d'au moins 6 mois et seule la rémunération versée au titre du CDI est prise en considération

En revanche, il a précisé que les cadres dirigeants ne faisaient pas exception et devaient être pris en compte.

Une fois les salariés identifiés, les entreprises de plus de 250 salariés calculent leur index sur les 5 indicateurs susvisés à l'**aide du tableur Excel mis à la disposition sur le site du ministère du Travail**.

► **Éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs :**

Pour déterminer la rémunération à prendre en compte dans la comparaison : il s'agit du salaire brut de base, ainsi que des avantages en nature et primes.

Il faut, le cas échéant, reconstituer la rémunération en équivalent temps plein sur la période de référence (CDD, temps partiel, départ en cours d'année, par exemple).

Cependant, sont exclus de la rémunération :

- les indemnités de licenciement et de départ à la retraite ;
- les primes liées à une sujétion particulière ne concernant pas la personne du salarié ;
- les primes d'ancienneté ;
- les heures supplémentaires et les heures complémentaires ;
- le versement au titre de l'intéressement et participation.

Le ministre du Travail a précisé que doivent également être exclues de la rémunération :

- les stock-options ;
- les sommes issues de la monétisation du compte épargne temps (CET) sont également exclus en totalité ;
- les indemnités compensatrices de congés payés versées à la fin du contrat de travail (contrairement à ce que le ministère indiquait auparavant).

En revanche, les indemnités de congés payés (autrement dit, celles versées au titre des périodes de congés payés prises par les salariés), sont prises en compte.

► **Indicateur des augmentations en retour de congé de maternité**

Le ministère a apporté une autre précision : les **salariées absentes plus de 6 mois** sur la période de mesure de l'Index mais qui sont revenues avant la fin de la période de référence doivent être **prises en compte** pour le calcul de l'indicateur relatif aux augmentations en retour de congé de maternité.

En revanche, pour les autres indicateurs (comme susvisé), les salariés absents plus de 6 mois sur la période de référence ne sont pas pris en compte.

► **En cas d'indicateurs incalculables** (par exemple : absence de retour de congé maternité pendant la période de référence)

Il est prévu que seuls les indicateurs calculables sont considérés et le nombre total de points obtenus est ramené à 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

Par exemple : dans entreprise de plus 250 salariés, l'indicateur 4 (15 points max) ne peut être calculé = le calcul total s'effectuera sur 85 points (100 – 15).

Si l'entreprise atteint un total de 68 points, on considèrera qu'elle a 76 points (68 x 100/85)

4. désignation de « référents égalité professionnelle »

Le ministre du Travail diffuse sur son site travail-emploi.gouv.fr la liste des « **référents égalité professionnelle** » désignés au sein des Direccte, au **niveau régional ou départemental**, auxquels l'entreprise peut s'adresser en cas de difficulté.

Ils sont, en effet, chargés d'aider les entreprises dans le calcul des indicateurs et la définition des mesures de correction.

➤ **Transmission et publication de la note obtenue :**

Une fois la note calculée, l'entreprise doit **la transmettre à la Direccte** par le biais d'un **formulaire en ligne**, accessible sur le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/>.

Sur ce formulaire, l'entreprise doit indiquer son index global mais aussi le résultat de chaque indicateur, en précisant la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle et, le cas échéant, les mesures correctives envisagées.

Si certains indicateurs n'ont pas pu être calculés, l'entreprise doit en indiquer la raison.

Par ailleurs, le **CSE doit être informé** de l'index global obtenu et du détail du calcul de chaque indicateur, par catégorie socioprofessionnelle ou coefficient de classification des salariés. Ces données doivent également être intégrées à la BDES.

➤ **Actions correctives**

Si le score obtenu est inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour mettre en œuvre des actions correctives en vue d'atteindre à minima ce score.

En pratique les entreprises de plus de 250 salariés auront **jusqu'au 1^{er} mars 2022** pour résorber les écarts en matière d'égalité au titre de l'année 2018 et publiée en 2019.

Ces actions correctives doivent être définies de manière concertée, dans le cadre de la négociation obligation sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.

➤ **Sanctions à défaut de publication de l'index ou pour non mise en conformité dans les 3 ans de la publication**

L'entreprise qui, après 3 ans, n'est pas parvenue à atteindre le score de 75 points s'expose à une **pénalité financière**, fixée par **le Direccte**, dans la **limite** de 1 % de la masse salariale établie sur une base annuelle.

La même pénalité est appliquée à l'entreprise qui ne publie pas son index d'égalité professionnelle ou qui, ayant obtenu un score inférieur à 75 points, ne prend pas les mesures correctives.

Cette pénalité est distincte, en effet, de la pénalité pour non-résorption des écarts dans les 3 ans.

Par ailleurs, elles s'effectuent selon une certaine procédure notamment après mise en demeure de l'employeur ou demande de justification de la défaillance.

Dans certaines circonstances, ce dernier peut accorder un délai supplémentaire d'un an.

Les premières pénalités financières seront encourues à compter de 2022.

Vous trouverez ci-après un schéma de la procédure de l'index de l'égalité professionnelle.

Rappel :

Fiche n° 1 : L'accueil des mineurs dans les débits de boissons (circulaire AS n° 20.18 du 14/12/2018)

Schéma de la procédure de l'index de l'égalité professionnelle

