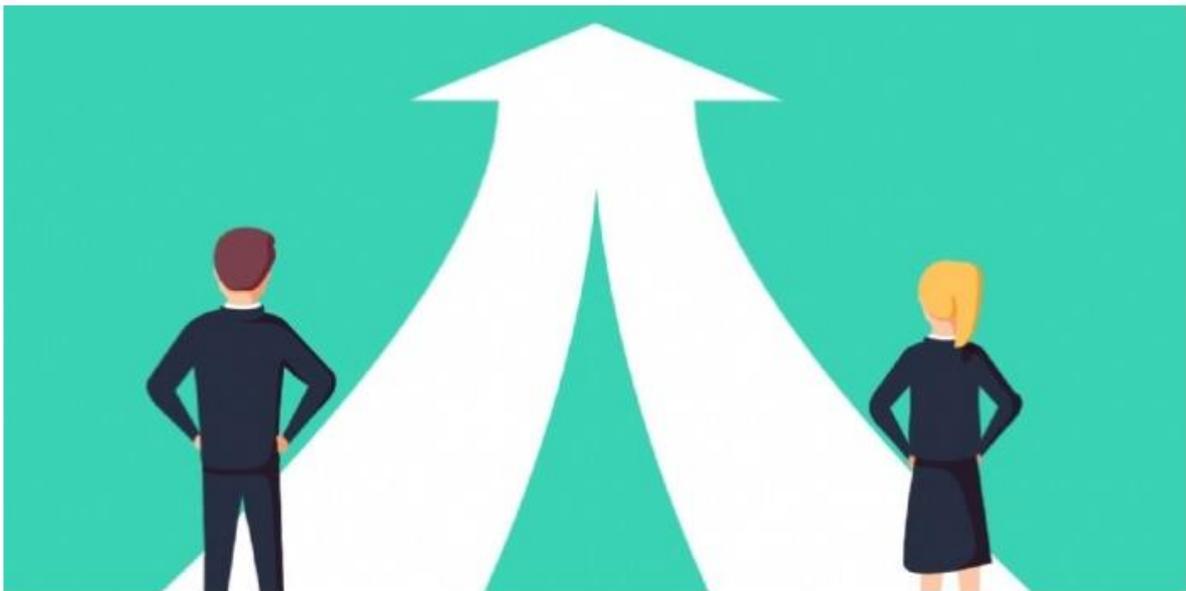


Sociétés de 50 à 250 salariés : calculez l'index égalité hommes-femmes

Publié par Claire Le Touzé, avocate, membre du bureau d'Avosial le 15 nov. 2019 - mis à jour à 00:00



Les sociétés de 50 à 250 salariés ont jusqu'au 1er mars 2020 pour publier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Si la note minimale de 75/100 points n'est pas atteinte, elles devront prendre des mesures pour corriger les inégalités, au risque d'une sanction financière.

Comment calculer l'index relatif à l'égalité professionnelle ?

Quatre indicateurs à mesurer et à publier

Tout d'abord, il faut utiliser les données de salaires obtenues sur une période de référence de **12 mois consécutifs** précédant l'année de la publication.

L'employeur doit publier la note globale sur son site internet au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. C'est donc un exercice qui se répète.

Si l'entreprise ne dispose pas de 12 mois consécutifs de données au 1^{er} mars 2020, elle ne pourra pas le calculer et l'exercice sera reporté à 2021.

Chacun des **quatre indicateurs** a une valeur en points. Voici comment est calculée chaque note :

Indicateur 1 : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)

Après avoir isolé les salariés par tranches d'âge, vous devez répartir les salariés par **catégorie de postes équivalents**, soit par **niveau ou coefficient hiérarchique** en application de la classification de branche, soit par **catégorie socio-professionnelle**. Cette mesure vise à mettre en évidence la mixité ou non de certains métiers.

Seul l'effectif des salariés des groupes comprenant au moins trois hommes et trois femmes sont pris en compte pour calculer cet indicateur. Ce dernier ne pourra pas être calculé si l'effectif retenu est inférieur à 40 % de l'effectif total.

Indicateur 2 : l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (35 points)

Les salariés sont obligatoirement répartis ici selon les quatre catégories socio-professionnelles.

L'indicateur n'est **pas calculable** dans deux cas :

- soit **aucune augmentation** individuelle n'a eu lieu
- soit il n'y a pas **au moins cinq hommes et cinq femmes** dans l'entreprise.

Indicateur 3 : l'ensemble des salariées doivent bénéficier d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité si des augmentations sont intervenues pendant leur congé (15 points)

Si aucune salariée n'a été augmentée à leur retour de congé et avant la fin de la période de référence : **pas de point.**

Les salariées absentes depuis plus de six mois sur la période de référence seront prises en compte dès lors qu'elles reviennent de congé maternité avant la fin de la période de référence.

Indicateur 4 : le nombre de travailleurs du sexe sous-représenté présents parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

Pour obtenir 10 points, 4 ou 5 salariés du sexe sous-représenté doivent être présents dans le " top 10 ".

Que faire si des indicateurs sont incalculables ?

L'employeur ramène sur 100 le résultat obtenu en appliquant la règle de la proportionnalité.

Il est dispensé de calculer l'index si le nombre maximum total de points pouvant être obtenu est inférieur à 75 points.

Que faire si la note est inférieure à 75 points ?

La société doit mettre en oeuvre des **mesures adéquates et pertinentes de corrections** et le cas échéant prendre des mesures financières de rattrapage salarial.

Ces mesures sont déterminées par **accord collectif** adopté dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle ou par **décision unilatérale de l'employeur** après consultation préalable du CSE.

La sanction financière

En l'absence de publication du résultat ou en l'absence de mesures, une sanction de 1% de la masse salariale peut être prononcée par l'Inspecteur du travail dont les contrôles vont se multiplier (7 000 contrôles sont prévus cette année).

Il est donc temps de vous pencher sur le calcul de votre index.

Pour en savoir plus



Claire Le Touzé, avocat à la cour,
département droit social du cabinet
d'avocats Simmons & Simmons LLP,
membre du bureau d'Avosial

*Claire Le Touzé, avocate,
membre du bureau d'Avosial*