

# Index d'égalité salariale : la publication des résultats sur Internet devient obligatoire

*Depuis le 1er mars 2020, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer leur index d'égalité salariale. Un décret vient de rendre obligatoire la mention sur le site internet de l'entreprise.*

Temps de lecture : minute

---

2 avril 2021

*Article mis à jour le 1er avril 2021 suite à la publication d'un décret du 1er mars 2021*

Le 22 décembre 1972, la loi n°72-1143 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est promulguée. Celle-ci, qui pose le principe "à travail de valeur égale, salaire égal" , invite ainsi les employeurs, du secteur privé comme du secteur public, à rémunérer de manière égale les femmes et les hommes qu'ils emploient, à poste et âge équivalents. Une avancée ? Pas vraiment. Selon les derniers chiffres de l'Observatoire des inégalités, les hommes toucheraient 22,8% de plus que les femmes, à travail égal, tous postes confondus, que la crise sanitaire liée au Covid-19 a accentué. Un écart qui s'explique, entre autres, par les temps partiels subis par les femmes, des retours de congés maternité compliqués, ou un plafond de verre réel pour les postes à responsabilité... et que le gouvernement tente de réduire.

*"Le sujet de l'égalité des rémunérations existe depuis 47 ans, mais n'était pas contraignant. Il n'existait pas de moyens de condamnation, ça*

*n'était pas la priorité", indique Sabine de Paillerets, associée droit social de BCTG Avocats*

Le 25 novembre 2017, lors de la journée dédiée à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, Emmanuel Macron déclarait en effet l'égalité entre les femmes et les hommes "grande cause nationale" de son quinquennat. Quelques mois plus tard, la loi "Avenir professionnel" était votée, dans laquelle le gouvernement prévoyait d'obliger les entreprises à rendre publics les écarts salariaux entre femmes et hommes en interne, et, bien évidemment, de les supprimer. Comment ? En créant un Index de l'égalité femmes-hommes.

## Toutes les entreprises de plus de 50 salariés concernées

Concrètement, toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent, chaque année avant le 1er mars, calculer et publier sur leur site internet cet index, mais aussi le communiquer à leur Comité social et économique et à l'inspection du travail. Celui-ci, calculé sur 100 points, se base sur quatre à cinq indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes : 40 points.
- L'écart de répartition des augmentations individuelles : 20 points. La note maximale sera obtenue seulement si l'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes augmentés n'excède pas 2%.
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) : 15 points. La note maximale sera ici possible seulement s'il n'y a pas plus de 2% d'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes passés à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15 points. La note maximale sera obtenue seulement si l'ensemble des femmes de l'entreprise ont eu une augmentation à l'issue de leur congé maternité.
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10 points. Pour obtenir la note maximale, il faudra compter quatre femmes parmi les dix plus hautes rémunérations.

*"En principe, les entreprises sont bonnes élèves, elles le font. Le retour qu'on a, c'est que c'est chronophage, ça implique le service comptabilité, ça demande une méthode de calcul efficace et d'être bien organisé car c'est compliqué à mettre en oeuvre", explique Sabine de Paillerets.*

Pour accompagner les entreprises dans cet exercice, le Ministère du travail a mis en place, sur son site, un simulateur en ligne capable de faire ce fameux calcul rapidement. Celui-ci a également désigné plus de 110 référents pour répondre aux questions des PME, et même proposé une formation pour les plus perdus. Enfin, un service d'assistance téléphonique est disponible au 0800 009 110 (gratuit + prix d'un appel).

## Quel risque pour les mauvais élèves ?

Avant tout, les entreprises qui ne publient pas leur index dans le délai imparti risquent une sanction de l'inspection du travail, pouvant atteindre 1% de la masse salariale.

Une fois l'index calculé et publié, les entreprises qui comptent un score inférieur à 75/100 ont trois ans pour mettre en place des "actions de

rattrapage". Au bout de trois ans, si le score n'a pas dépassé les 75/100 celles-ci se verront sanctionnées, ici aussi d'une pénalité financière de 1% de leur masse salariale.

## Un an plus tard, un renforcement de la mesure

Un décret du 10 mars 2021 est tout récemment venu renforcer, pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, les modalités de publication de cet index égalité ainsi que des résultats obtenus pour chaque indicateur composant l'index. Désormais, la seule publication sur l'intranet de l'entreprise ne suffira plus. La note globale et les résultats de l'année précédente devront être partagés de manière visible et lisible, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, sur le site internet de l'entreprise. Cette information pourra être indiquée sur la page "entreprise" du site, l'onglet RH mais aucune obligation n'impose son intégration à la page d'accueil. En parallèle, l'entreprise devra communiquer aux services de l'Inspection du travail et au CSE, le lien du site internet.

À défaut de site internet existant, les résultats devront être portés à la connaissance du personnel par tout autre moyen : affichage, intranet, courriel...Ils devront restés consultables au moins jusqu'à la publication de l'année suivante.

Le décret ayant été pris après le 1er mars 2021, une période transitoire est accordée aux entreprises qui doivent impérativement avoir publié leur note globale sur leur site d'ici au 1er mai 2021 et leurs résultats pour chaque catégorie d'ici le 1er juin 2021.

---

Article écrit par Iris Maignan et Anne Taffin