

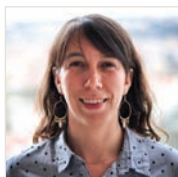
■ Les employeurs de droit privé d'au moins 50 salariés doivent publier leur score en matière d'égalité en tenant compte d'indicateurs précisés par décret.

■ En deçà d'un score de 75 sur 100, ils doivent mettre en œuvre des mesures correctives via un plan de rattrapage sur trois ans, avec contrôle et sanctions à la clé.

INÉGALITÉS
SALARIALES

L'INDEX ÉGALITÉ, NOUVEL OUTIL DE MESURE ET DE CORRECTION

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes à travers un dispositif de notes à publier sur Internet.



AUTEUR **Dorothée Rey**
TITRE Avocate associée,
Eole avocats

La loi Avenir professionnel introduit de nouvelles mesures visant à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes¹. À partir de 50 salariés, les employeurs de droit privé sont désormais tenus de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de publier chaque année leur résultat. En cas d'anomalie, ils devront apporter des corrections. Un décret d'application a récemment précisé les indicateurs à suivre, le score à atteindre et les modalités de publication du résultat obtenu.

MESURER L'ÉCART DE SITUATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En fonction de l'effectif de la structure, chaque employeur aura l'obligation de s'appuyer sur des indicateurs précis relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret².

Quels indicateurs pour quel effectif ?

À partir de 50 salariés, quatre indicateurs seront à prendre en compte ; à partir de 250 salariés, les indicateurs diffèrent légèrement et seront au nombre de cinq. Trois des indicateurs portent sur la rémunération :

■ l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes calculé par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;

■ l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;

■ le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité.

Deux autres indicateurs portent sur l'accession à des promotions :

■ l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (indicateur supplémentaire pour les employeurs de 250 salariés et plus) ;

■ le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations³.

Calculer les indicateurs : méthodologie

Un nombre de points est attribué à chaque indicateur, le total permettant d'obtenir une note sur 100. Pour cela, l'employeur collecte des caractéristiques individuelles sur les salariés, lesquelles sont énumérées précisément par le décret : l'âge, le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche,

1. L. n° 2018-771 du 5 sept. 2018, JO du 6, dite « loi Avenir professionnel » ; décr. n° 2019-15 du 8 janv. 2019, JO du 9 ; JA 2019, n° 591, p. 40, étude D. Castel ; dossier « Parcours professionnels

– Le meilleur est avenir », JA 2019, n° 592, p. 15, spéc. D. Castel, p. 16.
2. C. trav., art. L. 1142-8, nouv.
3. C. trav., art. D. 1142-2 et D. 1142-2-1, nouv.



© Jr Casas

le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle. Elles sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié dans la structure. Entre 50 et 250 salariés, l'employeur peut décider de calculer l'indicateur relatif aux augmentations individuelles sur une période pluriannuelle à partir des données des deux ou trois années précédentes⁴.

Les caractéristiques individuelles pourront ou non être adaptées. Ainsi, le critère de l'âge ne pourra pas être adapté, comme l'a précisé le ministère du Travail⁵, de sorte que l'employeur ne pourra pas modifier les tranches d'âge fixées par décret. En revanche, s'agissant des catégories de postes équivalents, l'employeur pourra répartir les salariés, après consultation du comité social et économique, par niveaux ou coefficients hiérarchiques, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes.

En annexe, le décret fournit précisément et selon l'effectif le nombre de points attribués selon le pourcentage obtenu. À titre d'exemple, pour les employeurs de 50 salariés, si l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se situe entre 8 % et 9 %, la note obtenue est de 29 points sur 40. Au-delà de 20 % d'écart, l'employeur obtient 0 point.

Les outils du ministère

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, le ministère du Travail a publié sur son site Internet un tableur de calcul, une liste de référents en matière d'égalité salariale femmes-hommes répartis par Direccte⁶ ainsi qu'une série de questions-réponses⁷.

PUBLIER LA NOTE OBTENUE

L'une des nouveautés du dispositif réside dans l'obligation de publier, sur le site Internet de la structure, les résultats obtenus selon le calendrier suivant : au 1^{er} mars 2019 pour les structures de 1 000 salariés et plus, au 1^{er} septembre 2019 pour les employeurs de plus de 250 salariés et de moins de 1 000 salariés et au 1^{er} mars 2020 pour les employeurs de 50 à 250 salariés. À terme, l'obligation de publication s'appliquera au 1^{er} mars de chaque année. À défaut de site Internet, l'employeur porte à la connaissance des salariés le score global obtenu par tout moyen, par exemple par affichage, note interne ou courriel⁸.

Les indicateurs chiffrés ainsi que la note obtenue seront mis à la disposition du comité social et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE). En pratique, ces informations devront figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES), dans une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle.

PRENDRE LES MESURES CORRECTIVES

Trois ans pour se mettre en conformité

Si le score obtenu est inférieur à 75 points, l'employeur prend des mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, programme des mesures financières de rattrapage salarial dans les trois ans suivant la publication des résultats. Pour y procéder, il doit inscrire ce plan de rattrapage à l'ordre du jour de la négociation collective obligatoire portant sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Si les négociations n'aboutissent pas, l'employeur doit déterminer ces mesures unilatéralement, après consultation du CSE, puis les transmettre à la Direccte⁹.

Contrôle de l'administration et pénalité financière

Les informations transmises à la Direccte via une procédure de télédéclaration, qui doit encore être précisée, permettront à cette dernière de contrôler les mesures mises en place par l'employeur. Dans un premier temps, l'administration pourra présenter des observations sur celles-ci. À l'expiration du délai de trois ans pour se mettre en conformité, si le niveau de résultat reste inférieur à 75 sur 100, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité dont le montant est fixé au maximum à 1 % de la masse salariale. La Direccte déterminera le montant de la pénalité en fonction des efforts constatés dans la structure ainsi que des motifs de sa défaillance. Un délai supplémentaire d'un an pourra également lui être accordé pour se mettre en conformité¹⁰. Ainsi, en pratique, les premières pénalités financières pour les employeurs de 50 à 250 salariés ne pourront être prononcées avant le 1^{er} mars 2023. ■

4. Décr. n° 2019-15, préc., ann. I et II.

5. Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité mis en ligne le 14 février 2019 ; <https://travail-emploi.gouv.fr/> > Droit du travail > > Egalité pro->

fessionnelle, discrimination et harcèlement > > « Calcul de l'index de l'égalité | Questions/réponses ».

6. Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

7. Questions-réponses du ministère du Travail, préc.

8. C. trav., art. L. 1142-8 et D. 1142-4, nouv.

9. C. trav., art. L. 1142-9 et D. 1142-6, nouv.

10. C. trav., art. D. 1142-8 et s., nouv.