



Index Egalité professionnelle Femmes / Hommes : Où en êtes-vous ?

La **Loi dite « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018** (articles L.1142-8 et suivants du Code du travail) a créé de nouvelles dispositions visant à assurer l'effectivité de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes en entreprise.

Depuis le **1^{er} mars 2020**, toutes les **entreprises d'au moins 50 salariés** doivent publier **chaque année**, sur leur site internet, l'**index égalité professionnelle** c'est-à-dire la **note globale** obtenue à partir des résultats de l'ensemble des indicateurs prévus pour le calcul de l'index fixés aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 du Code du travail. Le score obtenu doit être au moins égal à **75 points** (Cf. Flash info Racine de Mars 2019 et Mars 2020).

Un **décret n°2021-265 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.

Ce texte définit en outre la méthode de fixation et de publication des **objectifs de progression** ainsi que des **mesures de correction et de rattrapage** que doivent mettre en œuvre les entreprises de plus de 50 salariés, qui bénéficient des crédits ouverts par le « Plan de relance » et dont la note globale est inférieure à 75 points.

Publication de l'index et des indicateurs pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés

Les entreprises devront désormais publier annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, la **note globale** de l'index ainsi que les **résultats obtenus pour chaque indicateur au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible** sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un (nouvel article D. 1142-4 du Code du travail).

Une publication sur le site intranet de l'entreprise n'est donc pas suffisante.

Ces résultats pourront être publiés par exemple sur le site de présentation de l'entreprise ou sur la page RH. Il n'est pas pour autant obligatoire qu'ils figurent sur la page d'accueil.

Dans tous les cas, il appartient à l'employeur de **communiquer aux services de l'Inspection du travail et au CSE, le lien du site internet** sur lequel sont publiés ces résultats.

A défaut de site internet existant, ceux-ci sont portés à la connaissance du personnel par tout moyen (affichage, intranet, note de service, courriel).

Ces résultats doivent **rester consultables** sur le site internet de l'entreprise **au moins jusqu'à la publication, l'année suivante**, de la note globale et des résultats obtenus pour chaque indicateur au titre de l'année en cours.

NB : L'obligation de publication des résultats de chaque indicateur ne dispense pas les entreprises de **communiquer** ces résultats aux Représentants du personnel en place via la BDES ainsi que toutes les informations utiles à leur compréhension (méthodologie, classification, mesures de correction, etc...). Il s'agit bien d'une information et non d'une consultation.

→ *Quel calendrier pour les entreprises ?*

A titre transitoire, la publication des résultats au titre de l'année 2020, qui aurait dû intervenir au plus tard le 1^{er} mars 2021, est organisée de manière à accorder un délai aux entreprises pour se mettre en conformité, selon les modalités suivantes :

- **la note globale doit être publiée de manière visible et lisible au plus tard le 1^{er} mai 2021,**
- **les résultats obtenus pour chaque indicateur doivent être publiés au plus tard le 1^{er} juin 2021.**

→ **Quelle sanction pour les entreprises ?**

Une **pénalité financière** d'un montant maximum d'1 % de la masse salariale est fixée par le Code du travail, dans les deux cas suivants :

- **à défaut de publication de l'Index Egalité professionnelle** sur le site internet de l'entreprise (ou du Groupe) ;
- si, à l'expiration du délai de 3 ans, les résultats obtenus sont toujours en deçà de l'objectif de 75 points.

Lorsque l'agent de contrôle de l'Inspection du travail constate que **l'objectif n'est pas atteint dans le délai imparti**, il transmet à la Direccte un rapport sur cette situation.

Un délai supplémentaire d'un an maximum peut toutefois être accordé en considération des motifs de défaillance (survenance de difficultés économiques, restructuration en cours ou existence d'une procédure collective en cours) pour permettre à l'entreprise de se mettre en conformité.

NB : la Direccte prendra notamment en compte « *les mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la bonne foi de l'employeur ainsi que les motifs de défaillance dont il a justifiés* » pour accorder ce délai supplémentaire ou déterminer le montant de la pénalité (art. D. 1142-11 du Code du travail).

Il est donc important pour l'entreprise de pouvoir **justifier des mesures correctives** qu'elle a amorcées pour échapper à la sanction immédiate.

L'entreprise, dont la note globale serait inférieure à 75 points, dispose d'un **délai de trois ans** à compter de la publication des résultats pour se mettre en conformité, en adoptant des mesures de correction ou de rattrapage salarial sur un ou plusieurs indicateurs faibles sur une période maximale de trois ans.

Ces mesures doivent être combinées à l'obligation mise à la charge de l'employeur d'engager la **négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle** dont l'objet est précisément d'aménager ces différentes mesures.

À défaut de négociation, il incombe à l'employeur de faire figurer ces mesures dans un **plan d'action défini par décision unilatérale après consultation du Comité Social et Economique**, sur lequel l'autorité administrative pourra présenter des observations (art. L.1142-9 et L. 2242-3 du Code du travail).

Publication des objectifs de progression et des mesures de correction

Une vigilance accrue doit être observée par les entreprises de plus de 50 salariés **bénéficiant des crédits ouverts par la Loi de finances pour 2021 au titre de la mission « Plan de relance »** (art. 244 de la Loi n°2020-1721 de finances pour 2021 du 29 décembre 2020).

Il appartient notamment aux entreprises dont la note globale est inférieure au seuil de 75 points **au titre de l'année 2021, de fixer et de publier** des objectifs de progression ainsi que des mesures de correction et de rattrapage.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'index publié cette année. Le Décret prévoit en revanche que ces exigences s'appliqueront au titre des résultats obtenus sur l'année 2021 et publiés au plus tard le 1^{er} mars 2022.

Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points au titre de l'année 2021 devront ainsi impérativement fixer, par le biais de la négociation collective sur l'égalité professionnelle, ou à défaut, par un plan d'action établi unilatéralement par l'employeur, **les objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage, et les publier au plus tard le 1^{er} mai 2022.**

Ces derniers doivent rester consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points.

Il faut s'attendre à un contrôle renforcé des Inspections du travail sur les exigences de publication lors de la mise en œuvre du pouvoir de sanction.

La note globale obtenue au titre de l'année 2020 et publiée en 2021, toutes entreprises confondues, s'élève à 85 points.

Seules 2% des entreprises ont obtenu une note de 100/100 et 44% une note inférieure à 75% les obligeant à prendre des mesures correctives.

Il ressort des premiers retours que les axes de progression de la note globale sont majoritairement en lien avec **l'indicateur se rapportant au nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité.**

Concrètement, **le strict respect des dispositions de l'article L. 1225-26 du Code du travail, qui prévoient que la rémunération est majorée, à la suite d'un congé maternité,** des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, **permet d'augmenter la note globale de 15 points.**

En pratique, il n'est pas souvent respecté, voire totalement ignoré !

Il doit constituer un axe de vigilance renforcée dans les entreprises, de manière anticipée.

Le ministère du travail a au demeurant **ouvert à la consultation les notes de toutes les entreprises d'au moins 250 salariés**, cette faculté étant limitée aux entreprises d'au moins 1000 salariés l'année passée.

Une visibilité renforcée qui doit participer de la démarche RSE des entreprises, toujours plus présente !



Anne-Laure MARY-CANTIN
a-lmary-cantin@racine.eu



Caroline GUNTZ
cguntz@racine.eu