

Egalité femmes-hommes : place à l'index

Face à la persistance des différences salariales entre les femmes et les hommes, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée un nouveau dispositif destiné à mesurer puis éliminer les écarts de rémunération qui sont actuellement de 9%.

Au regard d'indicateurs portant sur la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, des mesures correctrices peuvent s'imposer. Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 fixe la marche à suivre.

Le législateur fixe une « obligation de résultat » à la charge des entreprises en insérant dans le Code du travail quatre nouveaux articles pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'article L. 1142-7 du Code du travail est sans équivoque : « *L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération* ».

Pour cela, chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer (C. trav., art. L. 1142-8).

Si les indicateurs définis dans le décret font ressortir un écart trop important, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle sera obligatoirement étendue aux mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial.

QUELS INDICATEURS ?

Les indicateurs sont imposés par le décret. Chacun se voit attribuer un certain nombre de points. Plus les écarts de rémunération sont nets, moins l'entreprise récolte de points.

1° l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes **(0 à 40 points)**

Les salariés sont répartis en groupes (comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes) :

- selon quatre tranches d'âge (-30 ans, 30-39 ans, 40-49 ans, 50 ans et +) ;
- et par catégorie de postes équivalents (après consultation du CSE, les salariés peuvent être répartis par niveau ou coefficient hiérarchique ou selon une autre méthode de cotation de postes – à défaut, les salariés sont répartis en 4 CSP : ouvriers ; employés, TAM ; ingénieurs et cadres).

Au sein de chaque groupe :

- la rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée à partir du salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié ;
- l'écart de rémunération est calculé en pourcentage (rém. moy. F – rém. moy. H / rém. moy F) ;
- le pourcentage obtenu peut être corrigé pour tenir compte d'un seuil de « pertinence » (fixé à 5%, il est déduit de l'écart « réel ») ;

- les écarts de rémunération ainsi ajustés sont consolidés pour obtenir l'écart global de rémunération (chaque écart est rapporté à la part que représente le groupe dans l'effectif de l'entreprise, puis tous les écarts sont additionnés).

Selon le résultat obtenu, l'entreprise obtient entre 0 (>20%) et 40 (0%) points selon un barème fixé par le décret.

Ex : si l'écart de rémunération est de 10%, l'entreprise obtient 27 points.

2° l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes **(0 à 20 points)**

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, cet écart ne tient pas compte des promotions. Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, toutes les augmentations individuelles sont prises en compte (ce critère est noté sur 35 points dans la mesure où il n'est pas tenu compte de l'écart du taux de promotion).

Les salariés sont répartis en 4 groupes (comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes) : ouvriers ; employés ; TAM ; ingénieurs et cadres.

Dans chaque groupe, sont calculés les taux d'augmentation des femmes et des hommes ainsi que la proportion de salariés augmentés.

Pour obtenir l'écart de chaque groupe, le taux d'augmentation des femmes est soustrait du taux d'augmentation des hommes.

Pour obtenir l'écart global, chaque écart est rapport à l'effectif du groupe au regard de l'effectif de l'entreprise puis tous les écarts sont additionnés.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, les points sont attribués en fonction de l'écart constaté : 20 points de 0 à 2%, 10 points de 2 à 5%, 5 points de 5 à 10% et 0 point au-delà.

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, les points sont attribués en fonction de l'écart constaté : 35 points de 0 à 2%, 25 points de 2 à 5%, 15 points de 5 à 10% et 0 point au-delà.

3° l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes **(0 à 15 points)**

Cet indicateur n'existe que dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Il est calculé comme l'indicateur de l'écart de taux d'augmentation, mais il porte sur les taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Les points sont attribués en fonction de l'écart constaté : 15 points de 0 à 2%, 10 points de 2 à 5%, 5 points de 5 à 10%, 0 points au-delà.

4° le pourcentage de femmes augmentées dans l'année de leur retour de congé de maternité
(0 à 15 points)

Lorsque 100% des salariées concernées ont été augmentées l'année suivant leur retour de congé de maternité (à condition toutefois que des augmentations soient intervenues pendant leur congé) : 15 points

Dans le cas contraire : 0 point

5° le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise
(0 à 10 points)

L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

Selon le nombre obtenu :

- 4 ou 5 salariés : 10 points ;
- 2 ou 3 salariés : 5 points ;
- 0 ou 1 salarié : 0 point.

NB : lorsqu'un indicateur est incalculable (ex : aucune promotion ou aucun retour de congé maternité dans l'année), les autres indicateurs se voient appliquer un nombre de points plus important, en appliquant une règle de proportionnalité.

QUELLES CONDITIONS ?

Lorsqu'une **unité économique et sociale** a été reconnue, les indicateurs sont calculés à ce niveau.

Les indicateurs sont calculés sur une **période de référence** de douze mois consécutifs. Il peut s'agir de l'année civile comme d'une année glissante.

En tout état de cause, les indicateurs sont calculés une fois par an et au plus tard le 1^{er} mars en fonction de la période de référence choisie.

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

Ne sont pas pris en compte dans l'effectif : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à disposition, les expatriés et les salariés absents de l'entreprise durant plus de la moitié de la période de référence annuelle.

Les **caractéristiques** des salariés (âge, niveau ou coefficient hiérarchique, niveau selon la méthode de cotation des postes, CSP) sont appréciées au dernier jour de la période de référence.

La **rémunération** de chaque salarié doit être reconstituée en ETP hors indemnités de départ à la retraite ou de licenciement, primes de sujétion, primes d'ancienneté, heures supplémentaires ou complémentaires, primes d'intéressement ou participation.

QUELLE PUBLICITE ?

Le résultat obtenu par l'entreprise au titre de l'année N doit être publié au plus tard le 1^{er} mars de l'année N+1 sur le site **internet** de l'entreprise. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Les indicateurs et le niveau de résultat sont mis à la disposition du comité social et économique, via la **BDES**.

Toutes ces informations sont également transmises au ministère du travail via une procédure de **télédéclaration** restant à fixer par arrêté.

QUELLES CONSEQUENCES ?

Lorsque le résultat obtenu par l'entreprise est inférieur à **75 points** :

- la **négociation** obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail porte sur les mesures adéquates et pertinentes de correction des écarts de rémunération et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial ;
- en l'absence d'accord, les mesures de correction et de rattrapage sont fixées par une **décision unilatérale** de l'employeur (le plan d'action ?), prise après consultation du CSE, puis déposée auprès de la DIRECCTE.

QUELLES SANCTIONS ?

Lorsque le résultat obtenu est inférieur à 75 points, l'entreprise dispose d'un **délai de trois ans pour se mettre en conformité**.

Si, au terme de ce délai, le résultat reste insuffisant, la DIRECCTE peut infliger une pénalité financière allant jusqu'à 1% de la masse salariale.

Cette pénalité ne se cumule pas avec les sanctions applicables en l'absence d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité peut être accordé en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de défaillance.

QUEL CALENDRIER ?

Le nouveau dispositif est d'ores et déjà en vigueur :

- les entreprises d'au moins 1 000 salariés publient leur niveau de résultat au plus tard le **1^{er} mars 2019** ;

FIDERE

AVOCATS

- les entreprises de 251 à 999 salariés peuvent publier leur niveau de résultat jusqu'au **1er septembre 2019** ;
- les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent publier leur niveau de résultat jusqu'au **1er mars 2020**.

Dans une perspective simplificatrice, le ministère du travail entend proposer d'ici janvier 2020 un système de calculateur automatique des indicateurs qui aurait vocation à être intégré directement au logiciel de paye.

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr