



La loi du 5 septembre 2018 a créé un index « égalité femmes-hommes » destiné à mesurer les écarts de salaire entre les sexes dans chaque entreprise. Un décret du 8 janvier 2019 est venu préciser les modalités de cet index.



Cet index, composé de 4 ou 5 indicateurs, doit être déclaré à l'administration et publié sur le site Internet de l'entreprise tous les ans. Un note globale de 75/100 justifie des bonnes pratiques de l'entreprise. En deçà, l'entreprise bénéficie d'un délai de trois années pour corriger sa situation, sous peine de pénalités financières.



Pour un conseil ou une information personnalisée, contacter le cabinet par téléphone ou par Email.

Tél. 04 90 14 23 23

Email : [axio@axio-avocat.fr](mailto:axio@axio-avocat.fr)

## L'égalité femmes-hommes portée à l'index

De nombreuses études mettent en évidence des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Ces écarts substantiels subsistent malgré différents textes votés concernant l'égalité professionnelle et notamment l'égalité de rémunération.

Le Président de la République a déclaré l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, grande cause nationale du quinquennat.

Il a été décidé de passer des principes généraux (obligation de moyen) à des mesures concrètes (obligation de résultat).

La loi du 5 septembre 2018 a créé un index « égalité femmes-hommes » destiné à mesurer les écarts de salaire entre les sexes dans chaque entreprise.

Un décret du 8 janvier 2019 est venu préciser les modalités de cet index.

Celui-ci est composé de 5 indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés. Cet index doit être, annuellement, déclaré à l'administration et publié sur le site Internet de l'entreprise.

Cet index doit permettre aux entreprises d'évaluer leurs pratiques sur 100 points. Si le résultat est inférieur à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de 3 ans sous peine d'une pénalité financière pouvant représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale.

L'obligation de publier cet index est entrée en application de façon échelonnée : le 1er mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1000 salariés, le

1er septembre 2019 pour les entreprises de 250 à 1000 salariés, et 1er mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'index est constitué par 4 indicateurs qui sont :

- l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes
- l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.
- Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité
- la parité parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'administration propose différentes mesures d'accompagnement aux entreprises pour mieux faire comprendre la politique en matière d'égalité professionnelle, pour inscrire l'entreprise dans cette démarche durable pour l'égalité professionnelle et les aider à publier l'index au 1er mars 2020.

Ont été notamment mis en place des réunions d'information, un site Internet avec notamment un ensemble de Questions/Réponses pratiques et un tableur d'aide au calcul de l'index, une hotline ainsi que différentes réunions d'information.

Par contre, une fois passée la date du 1er mars 2020, l'administration risque de durcir son attitude face aux entreprises n'ayant pas publié cet index, ni mis en œuvre les politiques d'égalité femmes hommes. Le Gouvernement a, en effet, demandé à l'inspection du travail de multiplier par 4, le nombre de contrôles sur l'égalité professionnelle.

Les mises à l'index pourraient donc arriver.

## Le conseil Axio Avocat

Par Denis Alliaume



« Il appartient aux entreprises de rassembler leurs données sociales et salariales, par catégories, afin de procéder au calcul des indicateurs de l'index d'égalité professionnelle, nouvelle obligation à forte visibilité au regard de sa publication sur le site Internet de l'entreprises. »

# LES MATINÉES SOCIALES

AXIO AVOCAT FORMATION

## Actualités Trimestrielles de Droit Social

**Vendredi 13 mars 2020**

**Avignon**

**8h30 - 12h30**

- **Actualité jurisprudentielle trimestrielle**
- **Point spécial**

### Informations et réservations :

Par mail : [axio@axio-avocat.fr](mailto:axio@axio-avocat.fr)

Par téléphone : Tél. 04 90 14 23 23



Cabinet référencé DATA DOCK.  
Formation éligible au budget formation.  
Réservations soumises à disponibilités.



# KUBIC'S FORMATION

BY AXIO AVOCAT

**Jeudi 2 avril 2020**  
**Avignon**

**8h30 - 12h30**

**• La période d'essai •**

Depuis la parution de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, le code du travail fixe les règles régissant la période d'essai. Ce module de formation permet d'appréhender ce dispositif légal, sans que ne soit omise une recherche des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.

**Mardi 28 Avril 2020**

Avignon 8h30 -12h30

• **L'embauche** •

**Mardi 12 mai 2020**

Avignon 8h30 -12h30

• **Le CDD** •

**Jeudi 28 mai 2020**

Avignon 8h30 -12h30

• **Les clauses du CT** •

**Mardi 9 juin 2020**

Avignon 8h30 -12h30

• **Le temps partiel** •



**Informations et réservations :**

**axio@axio-avocat.fr**

**Tél. 04 90 14 23 23**