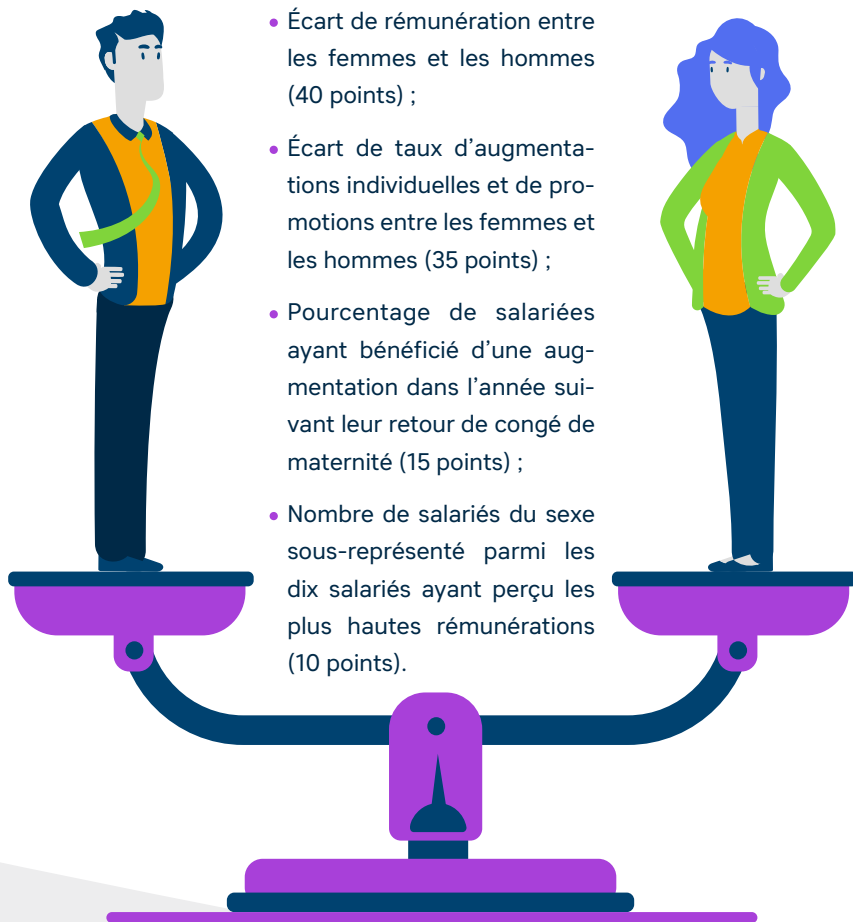


L'article 104 de la loi Avenir Professionnel du 05/09/2018 a introduit dans le Code du travail un nouveau chapitre dédié aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (Art. L1142-7 et suivants du Code du travail).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'aide d'indicateurs et les publier chaque année, ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts.

L'index repose sur quatre indicateurs représentant chacun un nombre de points différents pour un résultat global noté sur 100 points.



Une mise en œuvre différenciée selon l'effectif de l'entreprise :

- **Entreprise d'au moins 1 000 salariés**
→ date butoir de publication de l'index au plus tard le :
- **Entreprise d'au moins 250 salariés**
→ date butoir de publication de l'index au plus tard le :
- **Entreprise d'au moins 50 salariés**
→ date butoir de publication de l'index au plus tard le :



Modalités de publication

L'index doit être :

- publié sur le site internet de l'entreprise ou, à défaut de site internet, porté à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, courrier, e-mail...),
- transmis au CSE (Comité social et économique),
- transmis au ministère du Travail selon [un modèle](#) et [une procédure de télédéclaration](#) définis par arrêté du ministre chargé du travail.

Mesures correctives et sanction éventuelle

- Si l'entreprise obtient moins de 75 points, elle doit mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, des mesures financières de rattrapage salarial, pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans.
- A défaut de publication, les entreprises s'exposent à une pénalité financière dont le montant peut aller jusqu'à 1% des rémunérations et gains perçus par l'entreprise, soit 1% de la masse salariale (Art. L. 2242-8 du Code du travail).

Égalité femmes / hommes :

Où en est-on ?

- Plus de 46 ans après l'inscription du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes, il demeure **9%** d'écart de salaires à travail de valeur égale. L'écart monte à **25%** tous postes confondus et à **37%** au moment du calcul de la pension de retraites (source : ministère du Travail)
- Un sondage IFOP/ ministère du Travail a mis récemment en exergue les préoccupations et le ressenti des Français quant à l'égalité professionnelle :

38%

des Français jugent « tout à fait prioritaire » la mise en place de l'égalité salariale réelle pour un poste équivalent.

55%

constatent que les femmes ont moins de chance que les hommes de progresser dans les entreprises.

74%

regrettent que les femmes gagnent un salaire inférieur à celui des hommes.

(source : ministère du Travail)

- En 2019, le ministère du Travail a placé **800** entreprises françaises « en alerte rouge » sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Ce qui est déjà en vigueur

Ces nouvelles obligations viennent en complément d'un cadre législatif et réglementaire existant depuis de nombreuses années et visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche ;
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière (égalité de traitement, conditions de travail, égalité salariale...) ;
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la Base de données économiques et sociales (BDES), négociation annuelle obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'Opcommerce vous accompagne

- Conseils, informations et sensibilisation sur l'égalité professionnelle
- Diagnostic et accompagnement par des experts référencés
- Référencement d'offre de formation
- Évènements thématiques



En savoir +

- Le ministère du travail a mis à disposition des entreprises un simulateur ainsi qu'une série de questions-réponses sur le calcul de l'index [Consulter le site dédié](#)
- Des référents régionaux sont également désignés au sein des DIRECCTE pour aider les entreprises de moins de 250 salariés à calculer leur Index et, le cas échéant, à mettre en place des mesures correctives.