



ASF

ASSOCIATION FRANÇAISE
DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

GUIDE RELATIF AUX MESURES VISANT À SUPPRIMER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Caroline RICHTER, juriste en droit social



SOMMAIRE

CONTEXTE	PAGE 3
CADRE GÉNÉRAL SUR LES INDICATEURS À CALCULER EN VUE DE RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SALARIALES ET LA SANCTION ÉVENTUELLE	PAGE 5
ENTRÉE EN VIGUEUR DES MESURES VISANT À RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	PAGE 6
QUELLE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS	PAGE 7
QUELS SALARIÉS À NE PAS PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS	PAGE 8
QUELS ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION A NE PAS PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS	PAGE 9
INDICATEURS INTÉRESSANT LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL ET RÉSULTATS	PAGE 11
INDICATEUR RELATIF À L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : MÉTHODE DE CALCUL ET RÉSULTATS	PAGE 11
INDICATEUR RELATIF AUX ÉCARTS DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (HORS PROMOTION) : MÉTHODE DE CALCUL ET RÉSULTATS	PAGE 15
INDICATEUR RELATIF À L'ÉCART DE TAUX DE PROMOTIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : MÉTHODE DE CALCUL ET RÉSULTATS	PAGE 17
INDICATEUR RELATIF AU POURCENTAGE DE SALARIÉES REVENUES DE CONGÉ DE MATERNITÉ ET AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE AUGMENTATION À LEUR RETOUR	PAGE 19
INDICATEUR RELATIF AU NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES DIX SALARIÉS AYANT PERÇU LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS	PAGE 20
INDICATEURS INTÉRESSANT LES ENTREPRISES DE 50 À 250 SALARIÉS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL ET RÉSULTATS	PAGE 21
INDICATEUR RELATIF À L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : MÉTHODE DE CALCUL ET RÉSULTATS	PAGE 21
INDICATEUR RELATIF AUX ÉCARTS DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : MÉTHODE DE CALCUL ET RÉSULTATS	PAGE 22
INDICATEUR RELATIF AU POURCENTAGE DE SALARIÉES REVENUES DE CONGÉ DE MATERNITÉ ET AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE AUGMENTATION	PAGE 24
INDICATEUR RELATIF AU NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES DIX SALARIÉS AYANT PERÇU LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS	PAGE 25
CAS D'INDICATEURS INCALCULABLES	PAGE 26
PRISE EN COMPTE DE MESURES DE CORRECTION	PAGE 27
NIVEAU DE RÉSULTAT À OBTENIR	PAGE 28
MODALITÉS DE COMMUNICATION DES RÉSULTATS	PAGE 28
MESURES CORRECTIVES	PAGE 29
OBTENTION DE DÉLAIS AVANT PÉNALITÉ	PAGE 30
PÉNALITÉ	PAGE 32

CONTEXTE

- L'article L.3221-2 du Code du travail indique que « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».
- Des différences de salaire persistent : un écart inexpliqué de 10%, à travail égal ou de valeur égale, persiste en France, selon les statistiques du ministère du travail.
- L'article 104 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel impose à tous les employeurs, quel que soit leur effectif, de « prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » (art L.1142-7 du Code du travail nouveau).
- Le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 porte application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.
- L'arrêté du 31 janvier 2019 définit les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération.
- **Des mesures contraignantes et des sanctions sont prévues uniquement pour les entreprises d'au moins 50 salariés.**



EGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES :
LES MESURES VISANT A SUPPRIMER LES ECARTS DE
REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LES ENTREPRISES

CADRE GÉNÉRAL SUR LES INDICATEURS A CALCULER ET LA SANCTION

- **Obligation pour les entreprises et les UES d'au moins 50 salariés de calculer des indicateurs** relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Le nombre d'indicateurs à calculer est différent selon la taille de l'entreprise :
 - **Dans les entreprises de 50 à 250 salariés : 4 indicateurs** à calculer : indicateur relatif à l'écart de rémunération, indicateur relatif aux écarts de taux d'augmentation individuelle, indicateur relatif au pourcentage de salariées revenues de congé de maternité, indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.
 - **Dans les entreprises de plus de 250 salariés : 5 indicateurs** à calculer : indicateur relatif à l'écart de rémunération, indicateur relatif aux écarts de taux d'augmentations individuelles, indicateur relatif à l'écart de taux de promotions, indicateur relatif au pourcentage de salariées revenues de congé de maternité, indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.
- En cas d'écarts et à défaut de mesures correctives, les entreprises concernées peuvent se voir infliger **une pénalité financière pouvant atteindre jusqu'à 1% des rémunérations et gains** au sens de l'alinéa I de l'article L.242-1 du code la sécurité sociale.

ENTRÉE EN VIGUEUR DES MESURES

- Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.
- Les **entreprises d'au moins 1000 salariés** ont jusqu'au **1^{er} mars 2019** pour publier les résultats.
- A titre transitoire, **les entreprises de plus de 250 et de moins de 1000 salariés** ont jusqu'au **1^{er} septembre 2019** pour publier les résultats.
- **Entreprises de 50 salariés à 250 salariés** ont jusqu'au **1^{er} mars 2020** pour publier les résultats.
- **Entreprises dont l'effectif atteint 50 salariés disposent de 3 ans pour appliquer ces dispositions.**

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

■ QUELLE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS ?

- L'employeur peut choisir la période de 12 mois consécutifs comme période de référence.
- Le choix de la période annuelle de référence engage l'employeur d'une année sur l'autre, sauf raisons particulières et exceptionnelles qu'il conviendra dès lors de justifier auprès de la Direccte (par exemple un changement dans la constitution de l'UES, avec vente ou acquisition d'une des entreprises la composant, ou difficultés économiques modifiant la configuration de l'entreprise). Cette stabilité permet une meilleure visibilité sur l'évolution de la note obtenue d'une année sur l'autre.
- Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours.
- A partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'employeur précédant l'année de publication des indicateurs : les caractéristiques individuelles des salariés étant appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou de la présence du salarié dans l'entreprise (âge, coefficient hiérarchique, niveau selon la méthode de cotation des postes, catégorie socioprofessionnelle).
- Pour les entreprises de 50 à 250 salariés : possibilité de calculer l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles sur une période de référence pluriannuelle à partir des données des 2 ou 3 années précédentes.

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

■ QUELS SALARIÉS À NE PAS PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS ?

- Les apprentis.
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation.
- Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure.
- Les salariés expatriés.
- Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée (Pour déterminer qui sont les salariés absents plus de la moitié de la période de référence, on exclut les salariés dont le contrat de travail a été suspendu pendant plus de six mois au cours de cette période. Cela amène à exclure les salariés en congé maladie, en congé maternité, ou en congé sans solde et qui ont, à ce titre, été absents sur une durée de plus de 6 mois).
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 6 mois.

NB : Les salariés qui ont quitté l'entreprise avant la fin de la période de référence mais qui ont été présents plus de 6 mois doivent être pris en compte pour le calcul des indicateurs.

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

■ QUELS ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION A NE PAS PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS?

La rémunération est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée (la rémunération doit être reconstituée en cas d'absence de moins de 6 mois).

- Indemnités de licenciement (et de rupture conventionnelle) et de départ à la retraite.
- Les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (prime de risque, de danger, d'équipe, d'astreinte, de transport...).
- Les primes d'ancienneté.
- Les heures supplémentaires.
- Les heures complémentaires (y compris effectuées dans le cadre de compléments d'heures) .
- Les indemnités de fin CDD (notamment la prime de précarité).
- Les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

NB : *Au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, la rémunération à prendre en compte comprend non seulement le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, mais également tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les indemnités de congés payés, versées en fin de contrat, sont prises en compte car elles correspondent à du salaire différé.*

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

- RÉSULTAT MINIMUM À ATTEINDRE : 75 POINTS SUR 100
- A DÉFAUT : 3 ANS ACCORDÉS À L'ENTREPRISE À COMPTER DE LA PUBLICATION DES RÉSULTATS POUR ATTEINDRE LE NIVEAU REQUIS PAR LE BIAIS DE MESURES CORRECTIVES.
- SI LE NIVEAU N'EST TOUJOURS PAS ATTEINT : SANCTION PÉCUNIAIRE ENVISAGÉE POUVANT ATTEINDRE JUSQU'À 1% DES RÉMUNÉRATIONS ET GAINS AU SENS DE L'ALINÉA I DE L'ARTICLE L.242-I DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.
- PUBLICATION ANNUELLE DU NIVEAU DE RÉSULTAT SUR LE SITE INTERNET DE L'ENTREPRISE QUAND IL EN EXISTE UN OU À DÉFAUT IL EST PORTÉ À LA CONNAISSANCE DES SALARIÉS PAR TOUT MOYEN.

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS, 5 INDICATEURS* PERMETTENT DE MESURER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC UNE MÉTHODE DE CALCUL BIEN DÉFINIE :

I – Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

MÉTHODE DE CALCUL**

➤ Les salariés sont répartis en groupe, selon 4 tranches d'âge et par catégories de postes équivalents.

Les tranches d'âge sont les suivantes :

- Moins de 30 ans
- De 30 à 39 ans
- De 40 à 49 ans
- De 50 ans et plus

*INDICATEURS CALCULÉS SELON UN BARÈME ALLANT DE 0 À 100 POINTS

** CF TABLEUR DE CALCUL SUR LE SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL: <https://travail-emploi.gouv.fr/>

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

MÉTHODE DE CALCUL

S'agissant des catégories de postes équivalents :

- **Répartition des salariés décidée par l'employeur*** après consultation du CSE, **par niveau ou coefficient hiérarchique** en application de la classification de branche, ou application d'une autre méthode de cotation des postes de l'entreprise après avis du CSE.

- **A défaut, la répartition s'effectue selon les 4 catégories socioprofessionnelles suivantes**** : ouvriers , employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

➤ **Seuls les groupes comprenant au moins 3 femmes et 3 hommes sont pris en compte.**

Si en application de cette règle, le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique est rendu impossible, le classement par niveau ou coefficient hiérarchique n'est pas retenu et les salariés sont regroupés selon les 4 catégories professionnelles ci-dessus.

➤ La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitué en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne.

**L'employeur a la possibilité de changer de méthode de répartition des salariés d'une année sur l'autre, ses différents Index seront comparés au cours d'un cycle de 3 ans, peu importe que la méthode ait été modifiée.*

***Les entreprises peuvent regrouper des catégories pour en avoir 2 ou 3 (ex : employés et ouvriers) si cela correspond au premier échelon de leur convention collective de branche. Cependant elles ne peuvent pas "créer" des catégories distinctes de celles du décret.*

A –INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

MÉTHODE DE CALCUL

➤ **Calcul de l'écart de rémunération en % pour chacun des groupes :**

Calcul = rémunération moyenne des hommes – rémunération moyenne des femmes. Ce résultat est rapporté à la rémunération moyenne des hommes.

- Dans les **groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle**, le **seuil de pertinence*** des écarts est de **5%**.
- Dans les **groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique**, le **seuil** est de **2%**.
- Lorsque l'écart de rémunération est positif : écart – le seuil de pertinence sans l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).
- Lorsque l'écart de rémunération est négatif : écart+ le seuil de pertinence sans l'amener à devenir positif (plancher à zéro).
- Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes .

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération arrondie à la première décimale.

* Le seuil de pertinence s'apparente à des marges d'erreur statistiques.

A –INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

➤ = 0 %	40 points	➤ > 8% et ≤ 9 %	29 points	➤ > 17 % et ≤ 18 %	8 points
➤ > 0% et ≤ 1 %	39 points	➤ > 9% et ≤ 10 %	27 points	➤ > 18 % et ≤ 19 %	5 points
➤ > 1% et ≤ 2 %	38 points	➤ >10 % et ≤ 11 %	25 points	➤ > 19 % et ≤ 20 %	2 points
➤ > 2% et ≤ 3 %	37 points	➤ >11 % et ≤ 12 %	23 points	➤ > 20%	0 point
➤ > 3% et ≤ 4 %	36 points	➤ > 12 % et ≤ 13 %	21 points		
➤ > 4 % et ≤ 5 %	35 points	➤ >13 % et ≤ 14 %	19 points		
➤ >5 % et ≤ 6 %	34 points	➤ >14 % et ≤ 15 %	17 points		
➤ > 6 % et ≤ 7 %	33 points	➤ >15 % et ≤ 16 %	14 points		
➤ >7 % et ≤ 8 %	31 points	➤ >16 % et ≤ 17 %	11 points		

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS, 5 INDICATEURS PERMETTENT DE MESURER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC UNE MÉTHODE DE CALCUL BIEN DÉFINIE :

II – Indicateur relatif aux écarts de taux d'augmentations individuelles* (hors promotion) entre les femmes et les hommes

MÉTHODE DE CALCUL**

- Répartition des salariés en 4 groupes : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.
- Seuls les groupes comprenant au moins 10 femmes et 10 hommes sont pris en compte.
- Calcul du taux d'augmentations des femmes et des hommes en pourcentage pour chaque groupe de salariés.
- Calcul de l'écart de taux d'augmentations = taux d'augmentations des hommes – taux d'augmentations des femmes (en points de pourcentage) pour chaque groupe de salariés.
- Les écarts obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés = écart global de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes.

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentations arrondie à la première décimale.

*AUGMENTATION INDIVIDUELLE = AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE

**CF TABLEUR DE CALCUL SUR LE SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL: <https://travail-emploi.gouv.fr/>

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

- ≤ 2 points de % 20 points
- > 2 et ≤ 5 points de % 10 points
- > 5 et ≤ 10 points de % 5 points
- > 10 points de % 0 point

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS, 5 INDICATEURS PERMETTENT DE MESURER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC UNE MÉTHODE DE CALCUL BIEN DÉFINIE :

III – Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions* entre les femmes et les hommes

MÉTHODE DE CALCUL**

- Répartition des salariés en 4 groupes : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.
- Seuls les groupes comprenant au moins 10 femmes et 10 hommes sont pris en compte.
- Calcul du taux de promotions des femmes et des hommes en pourcentage pour chaque groupe. Les augmentations correspondant à des promotions doivent être prises en compte.
- Calcul de l'écart de taux de promotions = taux de promotions des femmes – taux de promotions des hommes (en points de pourcentage) pour chaque groupe de salariés.
- Les écarts obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés = écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions arrondie à la première décimale.

* LA PROMOTION CORRESPOND AU PASSAGE À UN NIVEAU OU À UN COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE SUPÉRIEUR.

** CF TABLEUR DE CALCUL SUR LE SITE : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

- ≤ 2 points de % 15 points
- > 2 et ≤ 5 points de % 10 points
- > 5 et ≤ 10 points de % 5 points
- > 10 points de % 0 point

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS, 5 INDICATEURS PERMETTENT DE MESURER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC UNE MÉTHODE DE CALCUL BIEN DÉFINIE :

IV – Indicateur relatif au pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période (si des augmentations sont intervenues durant ce congé)*

RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

- = 100% 15 points
- < 100% 0 point

(Rappel : Article L.1225-26 du Code du travail : A l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la rémunération « est majorée 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 », circulaire DGT du 19/04/2007 et Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 14 février 2018 qui indique que l'attribution d'une prime ne peut pas être considérée dans ce cadre comme une augmentation individuelle).

* CF TABLEUR DE CALCUL SUR LE SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS, 5 INDICATEURS PERMETTENT DE MESURER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC UNE MÉTHODE DE CALCUL BIEN DÉFINIE :

V – Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

MÉTHODE DE CALCUL*

- 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 (nombres compris entre 0 et 10).

RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

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

* CF TABLEUR DE CALCUL SUR LE SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 250 SALARIÉS, 4 INDICATEURS* PERMETTENT DE MESURER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC UNE MÉTHODE DE CALCUL BIEN DÉFINIE :

I – Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Méthode de calcul et résultats identiques à ceux décrits pour les entreprises de plus de 250 salariés.

* INDICATEURS CALCULÉS SELON UN BARÈME ALLANT DE 0 À 100 POINTS

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 250 SALARIÉS, 4 INDICATEURS PERMETTENT DE MESURER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC UNE MÉTHODE DE CALCUL BIEN DÉFINIE :

II – Indicateur relatif aux écarts de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes

MÉTHODE DE CALCUL**

- Calcul du taux d'augmentations des femmes et des hommes en pourcentage.
- Prise en compte de toutes les augmentations individuelles **correspondant ou non à une promotion.**
- Calcul de l'écart de taux d'augmentations = taux d'augmentations des hommes – taux d'augmentations des femmes (en points de pourcentage).
- Calcul de l'écart en nombre de salariés = application de l'écart de taux d'augmentations au nombre de femmes ou d'hommes pris en compte pour le calcul (en choisissant le plus petit de ces deux nombres).
- L'écart en points de pourcentage et le nombre de salariés sont arrondis à la première décimale.
- Le barème est appliqué à l'écart en points de pourcentage et à l'écart en nombre de salariés : **Résultat retenu correspond au nombre de points le plus élevé.**

*AUGMENTATION INDIVIDUELLE = AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE

**CF TABLEUR DE CALCUL SUR LE SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

- ≤ 2 points de % (ou salariés) 35 points
- > 2 et ≤ 5 points de % (ou salariés) 25 points
- > 5 et ≤ 10 points de % (ou salariés) 15 points
- > 10 points de % (ou salariés) 0 point

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 250 SALARIÉS, 4 INDICATEURS PERMETTENT DE MESURER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC UNE MÉTHODE DE CALCUL BIEN DÉFINIE :

III – Indicateur relatif au pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période (si des augmentations sont intervenues durant ce congé)

Résultats identiques à ceux décrits pour les entreprises de plus de 250 salariés.

A – INDICATEURS SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, MÉTHODE DE CALCUL, RÉSULTATS OBTENUS ET NOMBRE DE POINTS

DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 250 SALARIÉS, 4 INDICATEURS PERMETTENT DE MESURER LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC UNE MÉTHODE DE CALCUL BIEN DÉFINIE :

IV – Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Méthode de calcul et résultats identiques à ceux décrits pour les entreprises de plus de 250 salariés.

CAS D'INDICATEURS INCALCULABLES

- **Indicateur I relatif à l'écart de rémunération incalculable** : quand l'effectif total retenu est inférieur à 40% de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs.
- **Indicateur II relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles incalculable**:
 - Soit parce qu'aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence,
 - Soit parce que l'effectif total retenu est inférieur à 40% de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés, soit pour les entreprises de 50 à 250 salariés parce que l'entreprise ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes .
- **Indicateur III relatif à l'écart de taux de promotions incalculable** :
 - Soit parce qu'aucune promotion n'est intervenue au cours de la période de référence.
 - Soit parce que l'effectif total retenu est inférieur à 40% de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs.
- **Indicateur IV relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité incalculable** :
 - Soit parce qu'aucun retour de congé de maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée.
 - Soit parce qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.

Les autres indicateurs sont quand même calculés. Le nombre total de points obtenus est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité. **Toutefois, si le nombre de points obtenus au total est inférieur à 75 points avant l'application de la règle de proportionnalité, le niveau de résultat ne peut pas être déterminé** pour la période annuelle considérée. Les indicateurs pouvant être calculés doivent être quand même mis à disposition du CSE et des services du Ministère du travail.

PRISE EN COMPTE DE MESURES DE CORRECTION

Afin de ne pas pénaliser l'entreprise prenant des mesures adéquates et pertinentes, et le cas échéant, programmant des mesures financières de rattrapage salarial, **lorsque l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est calculable mais que l'entreprise n'obtient pas la note maximale :**

- elle obtient **le maximum de points à l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire** entre les femmes et les hommes **si** les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur relatif à l'écart des rémunérations.

- elle obtient **le maximum de points à l'indicateur relatif à l'écart de taux de promotions** entre les femmes et les hommes **si** les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur relatif à l'écart des rémunérations.

Exemple pour une entreprise de plus de 250 salariés dans laquelle l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 10% en défaveur des femmes (Indicateur I) : si l'entreprise met en place une politique d'augmentations salariale favorable aux femmes qui conduit à ce que l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes leur soit plus favorable de 7% (donc favorable au sexe défavorisé au regard de l'indicateur I), alors cette entreprise obtient quand même la note maximale de 20 points à l'indicateur II afin de ne pas pénaliser cette politique de rattrapage salariale.

NIVEAU DE RÉSULTAT A OBTENIR

75 points sur 100 : nombre minimal de points devant être atteint

Le niveau des résultats obtenus correspond à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs en application du barème.

MODALITÉS DE COMMUNICATION DES RÉSULTATS

- **Publication annuelle du niveau de résultat**, au plus tard le premier mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente,
 - **sur le site internet de l'entreprise** lorsqu'il en existe un **et non sur le site intranet**.
 - **A défaut, il est porté à la connaissance des salariés** par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage...).
- **Indicateurs et niveau de résultat sont mis à disposition du CSE annuellement dans la base de données économiques et sociales.**(Les résultats sont présentés par catégories socio-professionnelles, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de méthode de cotation des postes de l'entreprise).
- Transmission de ces informations aux services du ministre chargé du travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration définis par arrêté.
- **Référent*** désigné par la DIRECCTE chargé d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés, à **leur demande**, pour le calcul des indicateurs et le cas échéant les mesures de correction.

*cf la liste des référents sur le site du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

B – MESURES CORRECTIVES, DÉLAIS ET PÉNALITÉS POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

MESURES CORRECTIVES

Dans les entreprises **dont le niveau de résultat est inférieur à 75 points.**

- ❑ Dans ce cas, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle devra porter sur :
 - les mesures adéquates et pertinentes de correction,
 - et le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial prévues par accord ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.
 - Dépôt de la décision unilatérale de l'employeur auprès de l'administration.
 - Observations possibles de l'administration sur les mesures prévues par accord ou prises par décision unilatérale.
- ❑ **3 ans accordés à l'entreprise, à compter de la publication du niveau de résultat, pour atteindre le niveau requis de 75 points par le biais de mesures.**
- ❑ Si niveau requis est atteint avant l'expiration du délai de 3 ans, un nouveau délai de 3 ans est accordé pour mettre en œuvre des mesures de correction à compter de la publication d'un résultat qui serait inférieur à 75 points.

B – MESURES CORRECTIVES, DÉLAIS ET PÉNALITÉS POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

OBTENTION DE DÉLAIS AVANT PÉNALITÉ

Condition pour l'obtention d'un délai : Constat que le niveau de résultat est inférieur à 75 points depuis trois ans effectué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Procédure : Transmission du rapport de l'agent contrôleur au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (le DIRECCTE).

- Si celui-ci envisage de prononcer une pénalité financière : il informe l'employeur par tout moyen dans un délai de deux mois à compter de la date de transmission du rapport.
- L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour lui présenter ses observations et le cas échéant les motifs de sa défaillance (difficultés économiques de l'entreprise, restructurations ou fusions en cours, procédures collectives en cours).

B – MESURES CORRECTIVES, DÉLAIS ET PÉNALITÉS POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

OBTENTION DE DÉLAIS AVANT PÉNALITÉ

Procédure – suite :

- Possibilité de proroger ce délai à la demande de l'employeur en fonction des circonstances et de la complexité de la situation. Possibilité pour l'employeur, s'il le demande, d'être entendu.

- Compte tenu des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de la bonne foi de l'employeur, de ses motifs de défaillance, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (le DIRECCTE) peut :
 - soit accorder à l'employeur un délai supplémentaire d'un an pour atteindre le niveau requis. Il lui notifie sa décision par tout moyen dans le délai de 2 mois à compter de l'expiration du délai d'un mois accordé à l'employeur pour présenter ses observations et le cas échéant les motifs de sa défaillance.

 - soit déterminer le montant de la pénalité.

B – MESURES CORRECTIVES, DÉLAIS ET PÉNALITÉS POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

PÉNALITÉ AU SENS DE L'ARTICLE L1142-10 DU CODE DU TRAVAIL

- **Fixation du montant de la pénalité au maximum à 1% des rémunérations et gains**, au sens de l'alinéa 1 de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, versés aux salariés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans accordé à l'entreprise pour se mettre en conformité.
- Notification motivée du taux de pénalité appliqué adressée à l'employeur par le DIRECCTE dans un délai de 2 mois à compter de l'expiration du délai d'un mois accordé à l'employeur pour présenter ses observations et le cas échéant les motifs de sa défaillance.
- Communication par l'employeur au DIRECCTE des revenus d'activités servant de base de calcul de la pénalité dans un délai de 2 mois.
- A défaut de transmission du montant des revenus d'activités, calcul de la pénalité sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 6754 €), par salarié et par mois compris dans l'année civile considérée.

B – MESURES CORRECTIVES, DÉLAIS ET PÉNALITÉS POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

PÉNALITÉ AU SENS DE L'ARTICLE L.2242-8 DU CODE DU TRAVAIL

- Application de la pénalité financière prévue par l'article L.2242-8 du Code du travail sanctionnant le défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle ou de plan de d'action :
 - en l'absence de publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et d'actions de mises en œuvre pour les supprimer
 - ou en l'absence de mesures financières de rattrapage salarial.



Attention : Dès lors qu'une pénalité financière est prononcée contre l'employeur dans le cadre de l'article L.1142-10 du Code du travail, il ne pourra pas se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L.2242-8 du Code du travail mais la réciproque n'est pas prévue. Ainsi, il est a priori possible que soit appliquée la pénalité prévue à l'article L.2248-8 du Code du travail puis celle prévue à l'article L.1142-10 du Code du travail.

Vos contacts affaires sociales :

Franck BERGERON : f.bergeron@asf-france.com

Caroline RICHTER : c.richter@asf-france.com

Retrouvez toute l'actualité des métiers de financement spécialisé sur :



Le site : www.asf-france.fr



ASF

ASSOCIATION FRANÇAISE
DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES