

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Index de l'égalité femmes-hommes : quelles sont vos obligations ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 institue un index de l'égalité femmes-hommes. Ses modalités ont été précisées dans un décret de janvier. Quels sont les changements pour les entreprises ?

Depuis 1946, la Constitution garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes « dans tous les domaines ». Pourtant, d'après [l'Observatoire des inégalités](#), un écart de rémunération moyen de 10,5 % persiste au détriment des femmes, même en tenant compte des différences d'âge, de contrat, de temps de travail, de secteur d'activité et de taille de l'entreprise. C'est pour combler cet écart que la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 6 septembre 2018, a introduit l'index d'égalité femme-homme.

À LIRE AUSSI

Harcèlement sexuel : les nouvelles obligations des entreprises

« *Le principe de l'égalité existait déjà mais la loi va plus loin avec des propositions pour chiffrer cet écart et voir si les entreprises vont dans le bon sens* », analyse Franck Chauveau, expert-comptable du cabinet Soreco, membre de France Défi. Désormais, les entreprises vont devoir mesurer leur [index d'égalité femmes-hommes](#) et le rendre public.

Index de l'égalité femmes-hommes : un calendrier fonction de la taille des entreprises

Cette obligation ne concerne toutefois que les entreprises de plus de 50 salariés, avec une mise en œuvre échelonnée dans le temps. Les entreprises de plus de 1000 salariés devaient publier leur index dès le mois de mars dernier et celles comptant entre 250 et 1000 collaborateurs devront le faire le 1er septembre 2019. Celles de moins de 250 auront jusqu'au 1er mars 2020.

Les modalités du calcul de cet index ont été fixées par décret. Il est déterminé à partir de 4 à 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération femmes-hommes ;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- l'écart de répartition des promotions (sauf pour les entreprises de moins de 250 salariés)
- le nombre de salariées qui ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de [congé maternité](#) ;
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Il y aura sans doute des ajustements de paramétrage à faire au niveau des logiciel de paie pour effectuer ces calculs. S'agissant des entreprises qui externalisent leur paie, leur cabinet d'expertise comptable pourra les accompagner sur le sujet
Franck Chauveau

Chaque indicateur se voit attribuer un nombre de points permettant de déterminer le score de l'entreprise sur 100 qui constitue son index d'égalité.

Publication et actions correctives

Celui-ci doit ensuite être communiqué à l'inspection du travail, le cas échéant au comité social et économique, et publié sur un site internet de l'entreprise. Les entreprises doivent viser un score minimal de 75/100. Si leur résultat est en dessous, elles disposent d'un délai de 3 ans pour y parvenir. « Il faudra que l'entreprise arrive à identifier à quel endroit elle pêche le plus et prenne des actions correctives. Cela peut passer par le fait de remonter le niveau de rémunération des femmes, ou peut-être par l'embauche de plus de responsables femmes », conseille l'expert-comptable.

Faute d'atteindre un score de 75 dans les 3 ans, les entreprises s'exposeront à une sanction pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale. Il y a donc un véritable enjeu à progresser sur le sujet pour les celles qui ne sont pas encore dans les clous. « Les entreprises qui sont déjà vertueuses, elles, pourront toujours se servir de cette nouvelle contrainte, pour faire de l'index un outil de communication, au service de leur images et de leur recrutements », estime Franck Chauveau.

Publié le jeudi 23 mai 2019 à 09h29

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr