

Index égalité professionnelle : les nouvelles obligations des entreprises

Créé par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018, cet index, censé réduire les inégalités entre femmes et hommes, vient d'être renforcé pour contraindre les entreprises à faire preuve de plus de transparence.

Temps de lecture : minute

28 janvier 2022

Le 8 mars 2021, Élisabeth Borne, ministre du Travail, dévoilait le bilan de l'index égalité femmes-hommes de l'année. Ce dernier est né de l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés, de calculer et publier tous les ans leur note, sur 100, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur entreprise. Si la Française des Jeux, Nicolas ou encore la Brioche Dorée ont récolté les lauriers, d'autres sociétés, comme Havas Voyages et Monsieur Bricolage ont porté le bonnet d'âne pour des résultats insatisfaisants.

À l'origine créé par la loi " pour la liberté de choisir son avenir professionnel ", en septembre 2018, cet index a eu le mérite d'obliger les employeurs à se préoccuper du sujet de manière continue, puisque les entreprises doivent publier leurs résultats tous les 1er mars de chaque année au plus tard. Cependant, il reste insuffisant selon certaines voix plus critiques, comme le Think Tank Terra Nova qui qualifie cette initiative de " perfectible ".



À lire aussi

Parité : ce que la loi égalité économique pourrait changer pour la French Tech

Dans une logique d'amélioration, la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, adoptée définitivement le 16 décembre dernier, prévoit dans son article 13 d'autres mesures pour durcir le niveau d'exigence de l'index, notamment en terme de publication des résultats.

Maddyness fait le point sur les nouvelles obligations qui incomberont bientôt aux entreprises françaises en la matière.

Ce que prévoit la loi pour le calcul

Pour éviter de contraindre les entreprises à s'adapter à une nouvelle méthode de calcul, et donc à devoir instaurer une tâche chronophage à leurs priorités, les principes de fonds de l'index restent les mêmes. La loi, inchangée sur ce point, exige que les entreprises mesurent quantitativement l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs effectifs selon des critères inchangés. " *Les différentes rubriques à calculer restent l'écart moyen de rémunération entre femmes et hommes;*

la répartition des augmentations individuelles; le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité; et la parité entre les 10 plus hautes rémunérations de chaque entreprise. À ces rubriques s'ajoutent, pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'écart de taux de promotion entre les hommes et les femmes ", détaille Vincent Roulet, avocat et docteur en droit chez Edgar Avocats.

Pour chaque indicateur, les entreprises obtiennent un nombre de points qui contribuent à la note finale sur 100. " *Si la note totale est inférieure à 75 sur 100, des actions correctives doivent être mises en place et publiées par l'entreprise concernée "*, poursuit l'avocat. Les sanctions ne changent pas non plus : si, au bout de trois ans, le seuil de 75/100 n'est pas atteint ou que l'entreprise ne publie pas son index, les entreprises peuvent se voir infliger des pénalités allant jusqu'à 1% de la masse salariale.

Les nouvelles obligations

Et c'est justement sur les obligations en matière de publication de l'index que les nouvelles mesures se concentrent. " *Si les sociétés n'étaient tenues jusqu'alors que de publier un résultat agrégé - leur note sur 100 - sans détail, la loi les oblige maintenant à indiquer le résultat pour chacun des indicateurs (mentionnés ci-dessus, ndlr),* poursuit Vincent Roulet. *Ce n'est pas neutre : même si une entreprise est au-dessus du palier de 75, on pourra voir, et ça n'aura pas bonne presse, qu'elle n'augmente quand même pas les femmes enceintes revenues de congé par exemple "*.

Autre élément utile : toutes ces informations seront désormais centralisées et publiées sur le site du ministère du Travail. " *Ce point n'est pas anecdotique : avant si on voulait se renseigner, il fallait aller explorer les méandres du site internet de chaque entreprise alors que cette nouvelle mesure permettra, via un moteur de recherche sur le site du ministère, d'accéder directement aux scores de toutes les sociétés en un*

clic. Ça ouvre la porte à la pratique du name and shame (déclarer publiquement qu'une entreprise commet une faute, ndlr) ", analyse l'avocat.

La loi du 16 décembre 2021 implique aussi de nouvelles obligations de publication sur les mesures de correction que doivent prendre les entreprises. " *Avant, les entreprises défailantes étaient tenues de fixer un plan général par rapport aux défaillances constatées, alors qu'elles devront maintenant publier des mesures concrètes et des objectifs de progression chiffrés, accessibles à toutes et tous "*, explique l'avocat.

Quand seront appliquées ces mesures

Si l'entrée en vigueur officielle de ces nouvelles mesures correspond au jour de publication de la loi, tous ces nouveaux points attendent encore d'être fixés par des décrets, qui ne sont pas encore tombés. La loi prévoit que ces ajouts soient applicables dans le cadre de la publication des mesures d'index dès mars 2022, mais Vincent Roulet en doute, puisque " *des entreprises doivent déjà être en train de calculer leur note et publieront sûrement à la manière des premières volontés de publications de la loi "*.



À lire aussi

Index d'égalité salariale : la publication des résultats sur Internet devient obligatoire

Article écrit par Heloïse Pons