

Ecarts de rémunération femmes-hommes, index de l'égalité femmes-hommes

En France, malgré le principe "*à travail, salaire égal*", il y aurait encore en 2022 9% d'écarts de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes (sources du ministère du travail), mais de 13,7% selon l'OCDE et de 19% selon l'INSEE qui doit être plus proche de la réalité.

Depuis 2022, toutes les entreprises à partir de 50 salarié.e.s doivent publier le résultat d'un « *index de l'égalité salariale femmes-hommes* ». Cet index est calculé chaque année à partir de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise : rémunérations, augmentations, promotions, congés maternité, parité du top management.

Le résultat doit être rendu public et transmis à l'inspection du travail et au CSE > [art. D. 1142-5](#). En cas de résultat inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de trois ans sous peine de pénalité financière pouvant représenter jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Un décret faisant suite à la loi de finances rectificative du 29 décembre 2020 vient préciser les modalités de publication des niveaux de résultat et des résultats obtenus pour chaque indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Voir > [notre info du 11 janvier 2021 mise à jour en janvier 2023](#).

1. La publication de l'index et du niveau de résultat

Jusqu'à présent, seul le résultat de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devait être publié. Maintenant non seulement la publication du niveau de résultat (note sur 100) mais aussi les résultats obtenus pour chaque indicateur doivent être obligatoirement publiés.

La publication du résultat global et du résultat des indicateurs doit se faire de manière visible et lisible sur le site Internet de l'entreprise s'il existe et sinon, les résultats doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Les résultats resteront consultables sur le site Internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, des nouveaux résultats obtenus.

Depuis février 2022 si le nombre de points obtenus est **inférieur à 85, l'entreprise devra fixer, pour chaque indicateur, des objectifs de progression** > [art. D1142-6-1](#).

Le ministère du travail a mis en ligne un > [simulateur-calculateur ainsi qu'un dispositif d'accompagnement](#) complet pour aider les entreprises dans leur démarche. Vous pouvez utilement vous y rendre car il y a des informations intéressantes dont vous n'avez peut être pas eu connaissance lors de la consultation éventuelle du CSE sur ce sujet.

En cas de non publication de l'index de votre entreprise, elle peut être redevable d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

> [D. n° 2021-265, 10 mars 2021](#)

Votre CSE a besoin d'un soutien, visitez notre page « [assistance juridique](#) »