

Entreprises

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 01/02/2023

Index de l'égalité professionnelle

L'index de l'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il est **obligatoire pour toute entreprise présentant au moins 50 salariés** au cours de l'année écoulée. Il doit être publié chaque année, au plus tard le 1^{er} mars.

L'index de l'égalité professionnelle **varie en fonction du nombre de salariés de l'entreprise** :

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Déclarations obligatoires

Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Index de l'égalité professionnelle

CSRD : Informations en matière de durabilité des grandes entreprises

CSRD : Informations en matière de durabilité des PME cotées et assimilées

CSRD : Informations en matière de durabilité des groupes de sociétés

Engagement volontaire

RSE : engager la transition écologique de son entreprise

Qualité de « société à mission »

Mécénat d'entreprise : dons en faveur d'organismes sans but lucratif

Écolabel européen

Les **entreprises de moins de 50 salariés** ne sont pas concernées par l'index de l'égalité professionnelle.

Comment calculer l'index de l'égalité professionnelle ?

Période de référence

L'employeur doit **choisir la période de 12 mois consécutifs** servant de **période de référence** pour le calcul de l'index.

L'employeur effectue et déclare chaque année les calculs nécessaires à la constitution de l'index, à partir des données de la période de référence annuelle choisie qui précède l'année de publication des indicateurs.

Exemple : La période de référence peut être du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 pour l'index devant être publié en 2024.

À noter

L'employeur peut décider de calculer l'indicateur du taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes sur une période pluriannuelle de 2 ou 3 années.

Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les 3 ans.

Une entreprise venant d'atteindre le seuil de 50 salariés est-elle concernée par l'index de l'égalité professionnelle ?

Une entreprise de moins de 50 salariés dont l'effectif atteint 50 salariés **a 3 ans** pour déclarer l'index de l'égalité professionnelle.

Salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs **est celui de la période de référence** annuelle choisie par l'employeur.

L'employeur doit **exclure** des calculs les :

Apprentis

Titulaires d'un contrat de professionnalisation

Salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure

Salariés expatriés

Salariés absents plus de la moitié de la période de référence considérée

Caractéristiques des salariés prises en compte

Les caractéristiques individuelles suivantes des salariés sont exigées dans le calcul des indicateurs :

Âge

Niveau ou coefficient hiérarchique (en application de la classification de branche)

Niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise

Catégorie socioprofessionnelle

Ces caractéristiques individuelles sont considérées :

Soit au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur

Soit au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise

Éléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

La rémunération de chaque salarié est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée.

L'employeur **ne doit pas prendre en compte** les rémunérations suivantes :

Indemnités de licenciement

Indemnités de départ à la retraite

Primes liées à une sujexion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (par exemple : prime de salissure, prime de froid, prime d'ouverture / de fermeture d'un magasin, prime d'astreinte, etc.).

Primes d'ancienneté

Heures supplémentaires

Heures complémentaires

Versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation

Les primes collectives attribuées à tous les salariés, quel que soit leur poste de travail, sont à inclure dans la rémunération (par exemple : prime de transport ou prime de vacances).

Les "bonus", les commissions sur produits, les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste, doivent être prises en compte.

Barème

Une **note sur 100** est attribuée en additionnant les points obtenus par les 4 indicateurs suivants :

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, sur **40** points

Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, sur **35** points

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de **congé de maternité**, sur **15** points

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les **plus hautes rémunérations**, sur **10** points

Calcul de l'index de l'égalité professionnelle

Le ministère chargé du travail a développé l'outil **Égapro**, sur lequel le calcul de l'index doit être effectué.

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro

Quelles sont les obligations liées au résultats de l'index ?

Déclaration sur Egapro

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier les résultats obtenus lors du calcul de l'index sur

Égapro. Cette publication doit avoir lieu **chaque année, au plus tard le 1^{er} mars**.

L'ensemble des informations est ainsi transmis aux services du ministre chargé du travail.

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro

À savoir

L'entreprise qui ne déclare pas son index de l'égalité professionnelle peut être **sanctionnée**.

La sanction peut atteindre 1 % **des rémunérations et gains versés aux travailleurs** salariés ou assimilés au cours de la période où l'entreprise n'a pas respecté cette obligation.

Intégration de l'index à la BDESE et au site internet de l'entreprise

L'index de l'égalité professionnelle et les résultats de chacun de ses indicateurs doivent être **intégrés à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)** afin d'être mis à disposition du **comité social et économique (CSE)**.

Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Toutes les précisions utiles à la compréhension doivent accompagner cette publication, notamment concernant la méthodologie appliquée.

Les indicateurs ne pouvant pas être calculés doivent également être intégrés. Ils doivent alors être accompagnés de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

L'index et les résultats obtenus à chaque indicateur doivent également être **publiés sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année**. Cette publication doit être visible et lisible.

Les informations doivent être consultables au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante. Si l'entreprise ne dispose pas de site internet, elle doit informer ses salariés des résultats.

Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle ont-ils des conséquences ?

Le **nombre de points** obtenus par l'entreprise a une incidence sur ses obligations.

Mesures de correction

Les entreprises obtenant un résultat **inférieur à 75 points** doivent mettre en oeuvre des **mesures de correction**, qui peuvent inclure la programmation de mesures financières de rattrapage salarial.

Le **contenu** de ces mesures de correction est déterminé :

Si cela a été prévu, lors de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle a lieu au moins une fois tous les 4 ans entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Sinon, par décision de l'employeur, après consultation du **CSE**.

Les mesures de correction doivent être **publiées sur le site internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat de l'index et les résultats de chaque indicateur. Elles doivent rester consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un résultat au moins égal à 75 points. L'employeur doit également en informer ses salariés.

Ces mesures de correction doivent également être **intégrées à la BDESE**.

Les mesures de correction doivent aussi être **publiées sur Égapro**. L'ensemble des informations sont ainsi transmises aux services du ministre chargé du travail.

Sanctions

L'entreprise qui obtient un résultat **inférieur à 75 points durant 3 années consécutives** peut être sanctionnée.

La sanction peut atteindre 1 % **des rémunérations et gains versés aux travailleurs** salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans.

Ce montant est calculé sur la base des revenus d'activité.

- **Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro**

Les entreprises obtenant un résultat **entre 75 et 85 points** doivent se fixer des **objectifs de progression** pour chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Ces objectifs sont fixés par l'employeur.

Ils doivent être **publiés sur le site internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats de chaque indicateur. Ils doivent rester consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. L'employeur doit également en informer ses salariés par tout moyen.

Ces objectifs de progression doivent également être **intégrées à la BDESE**.

Les objectifs de progression doivent aussi être publiés sur **Égapro**. L'ensemble des informations sont ainsi transmises aux services du ministre chargé du travail.

- **Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro**

Les entreprises obtenant un résultat d'au moins **85 points** n'ont pas à mettre en place de mesures supplémentaires liées au résultat obtenu.

Comment calculer l'index de l'égalité professionnelle ?

Période de référence

L'employeur doit **choisir la période de 12 mois consécutifs** servant de **période de référence** pour le calcul de l'index.

Les calculs nécessaires à la constitution de l'index sont effectués et déclarés chaque année par l'employeur, à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'employeur qui précède l'année de publication des indicateurs.

Exemple : La période de référence peut être du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 pour l'index devant être publié en 2024.

Salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est **celui de la période de référence** annuelle choisie par l'employeur.

L'employeur doit **exclure** des calculs les :

Apprentis

Titulaires d'un contrat de professionnalisation

Salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure

Salariés expatriés

Salariés absents plus de la moitié de la période de référence considérée

Caractéristiques des salariés prises en compte

Les caractéristiques individuelles suivantes des salariés sont exigées dans le calcul des indicateurs :

Âge

Niveau ou coefficient hiérarchique (en application de la classification de branche)

Niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise

Catégorie socioprofessionnelle

Ces caractéristiques individuelles sont considérées :

Soit au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur

Soit au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise

Éléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

La rémunération de chaque salarié est **reconstituée en équivalent temps plein** sur la période de référence annuelle considérée.

L'employeur **ne doit pas prendre en compte** les rémunérations suivantes :

Indemnités de licenciement

Indemnités de départ à la retraite

Primes liées à une sujexion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié

Primes d'ancienneté

Heures supplémentaires

Heures complémentaires

Versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation

Barème

Une **note sur 100** est attribuée en additionnant les points obtenus par les 4 indicateurs suivants :

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, sur**40** points

Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, sur**20** points

Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes, sur**15** points

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de **congé de maternité**, sur **15** points

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu **les plus hautes rémunérations**, sur **10** points

Calcul de l'index de l'égalité professionnelle

Le ministère chargé du travail a développé l'outil **Égapro**, sur lequel le calcul de l'index doit être effectué.

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro

Quelles sont les obligations liées au résultats de l'index ?

Déclaration sur Egapro

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier les résultats obtenus lors du calcul de l'index sur

Égapro. Cette publication doit avoir lieu **chaque année, au plus tard le 1^{er} mars**.

L'ensemble des informations est ainsi transmis aux services du ministre chargé du travail.

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro

À savoir

L'entreprise **qui ne déclare pas son index** de l'égalité professionnelle peut être **sanctionnée**.

La sanction peut atteindre 1 % **des rémunérations et gains versés aux travailleurs** salariés ou assimilés au cours de la période où l'entreprise n'a pas respecté cette obligation.

Intégration de l'index à la BDESE et au site internet de l'entreprise

L'index de l'égalité professionnelle et les résultats de chacun de ses indicateurs doivent être **intégrés à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)** afin d'être mis à disposition du **comité social et économique (CSE)**.

Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Toutes les précisions utiles à la compréhension doivent accompagner cette publication, notamment concernant la méthodologie appliquée.

Les indicateurs ne pouvant pas être calculés doivent également être intégrés. Ils doivent alors être accompagnés de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

L'index et les résultats obtenus à chaque indicateur doivent également être **publiés sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année**. Cette publication doit être visible et lisible.

Les informations doivent être consultables au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante. Si l'entreprise ne dispose pas de site internet, elle doit informer ses salariés des résultats.

Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle ont-ils des conséquences ?

Le **nombre de points** obtenus par l'entreprise a une incidence sur ses obligations.

Mesures de correction

Les entreprises obtenant un résultat **inférieur à 75 points** doivent mettre en oeuvre des **mesures de correction**, qui peuvent inclure la programmation de mesures financières de rattrapage salarial.

Le **contenu** de ces mesures de correction est déterminé :

Si cela a été prévu, lors de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle a lieu au moins une fois tous les 4 ans entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Sinon, par décision de l'employeur, après consultation du **CSE**.

Les mesures de correction doivent être **publiées sur le site internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat de l'index et les résultats de chaque indicateur. Elles doivent rester consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un résultat au moins égal à 75 points. L'employeur doit également en informer ses salariés.

Ces mesures de correction doivent également être **intégrées à la BDESE**.

Les mesures de correction doivent aussi être **publiées sur Egapro**. L'ensemble des informations sont ainsi transmises aux services du ministre chargé du travail.

Sanctions

L'entreprise qui obtient un résultat **inférieur à 75 points durant 3 années consécutives** peut être sanctionnée.

La sanction peut atteindre 1 % **des rémunérations et gains versés aux travailleurs** salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans.

Ce montant est calculé sur la base des revenus d'activité.

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Egapro

Les entreprises obtenant un résultat **entre 75 et 85 points** doivent se fixer des **objectifs de progression** pour chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Ces objectifs sont fixés par l'employeur.

Ils doivent être **publiés sur le site internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats de chaque indicateur. Ils doivent rester consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. L'employeur doit également en informer ses salariés par tout moyen.

Ces objectifs de progression doivent également être **intégrées à la BDESE**.

Les objectifs de progression doivent aussi être publiés sur **Egapro**. L'ensemble des informations sont ainsi transmises aux services du ministre chargé du travail.

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Egapro

Les entreprises obtenant un résultat d'au moins **85 points** n'ont pas à mettre en place de mesures supplémentaires liées au résultat obtenu.

Comment calculer l'index de l'égalité professionnelle ?

Période de référence

L'employeur doit **choisir la période de 12 mois consécutifs** servant de **période de référence** pour le calcul de l'index.

Les calculs nécessaires à la constitution de l'index sont effectués et déclarés chaque année par l'employeur, à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'employeur qui précède l'année de publication des indicateurs.

Exemple : La période de référence peut être du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 pour l'index devant être publié en 2024.

Salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est **celui de la période de référence** annuelle choisie par l'employeur.

L'employeur doit **exclure** des calculs les :

Apprentis

Titulaires d'un contrat de professionnalisation

Salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure

Salariés expatriés

Salariés absents plus de la moitié de la période de référence considérée

Caractéristiques des salariés prises en compte

Les caractéristiques individuelles suivantes des salariés sont exigées dans le calcul des indicateurs :

Âge

Niveau ou coefficient hiérarchique (en application de la classification de branche)

Niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise

Catégorie socioprofessionnelle

Ces caractéristiques individuelles sont considérées :

Soit au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur

Soit au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise

Éléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

La rémunération de chaque salarié est **reconstituée en équivalent temps plein** sur la période de référence annuelle considérée.

L'employeur **ne doit pas prendre en compte** les rémunérations suivantes :

Indemnités de licenciement

Indemnités de départ à la retraite

Primes liées à une sujexion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié

Primes d'ancienneté

Heures supplémentaires

Heures complémentaires

Versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation

Barème

Une **note sur 100** est attribuée en additionnant les points obtenus par les 4 indicateurs suivants :

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, sur**40** points

Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, sur**20** points

Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes, sur**15** points

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de **congé de maternité**, sur**15** points

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu **les plus hautes rémunérations**, sur **10** points

Calcul de l'index de l'égalité professionnelle

Le ministère chargé du travail a développé l'outil **Égapro**, sur lequel le calcul de l'index doit être effectué.

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro

Quelles sont les obligations liées au résultats de l'index ?

Déclaration sur Egapro

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier les résultats obtenus lors du calcul de l'index sur

Égapro. Cette publication doit avoir lieu **chaque année, au plus tard le 1^{er} mars**.

L'ensemble des informations est ainsi transmis aux services du ministre chargé du travail.

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro

À savoir

L'entreprise qui ne déclare pas son index de l'égalité professionnelle peut être **sanctionnée**.

La sanction peut atteindre 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de la période où l'entreprise n'a pas respecté cette obligation.

Intégration de l'index à la BDESE et au site internet de l'entreprise

L'index de l'égalité professionnelle et les résultats de chacun de ses indicateurs doivent être **intégrés à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)** afin d'être mis à disposition du **comité social et économique (CSE)**.

Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Toutes les précisions utiles à la compréhension doivent accompagner cette publication, notamment concernant la méthodologie appliquée.

Les indicateurs ne pouvant pas être calculés doivent également être intégrés. Ils doivent alors être accompagnés de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

L'index et les résultats obtenus à chaque indicateur doivent également être **publiés sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année**. Cette publication doit être visible et lisible.

Les informations doivent être consultables au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante. Si l'entreprise ne dispose pas de site internet, elle doit informer ses salariés des résultats.

Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle ont-ils des conséquences ?

Le **nombre de points** obtenus par l'entreprise a une incidence sur ses obligations.

Mesures de correction

Les entreprises obtenant un résultat **inférieur à 75 points** doivent mettre en oeuvre des **mesures de correction**, qui peuvent inclure la programmation de mesures financières de ratrapping salarial.

Le **contenu** de ces mesures de correction est déterminé :

Si cela a été prévu, lors de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle a lieu au moins une fois tous les 4 ans entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Sinon, par décision de l'employeur, après consultation du **CSE**.

Les mesures de correction doivent être **publiées sur le site internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat de l'index et les résultats de chaque indicateur. Elles doivent rester consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un résultat au moins égal à 75 points. L'employeur doit également en informer ses salariés.

Ces mesures de correction doivent également être **intégrées à la BDESE**.

Les mesures de correction doivent aussi être **publiées sur Égapro**. L'ensemble des informations sont ainsi transmises aux services du ministre chargé du travail.

Sanctions

L'entreprise qui obtient un résultat **inférieur à 75 points durant 3 années consécutives** peut être sanctionnée.

La sanction peut atteindre 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans.

Ce montant est calculé sur la base des revenus d'activité.

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro

Les entreprises obtenant un résultat **entre 75 et 85 points** doivent se fixer des **objectifs de progression** pour chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Ces objectifs sont fixés par l'employeur.

Ils doivent être **publiés sur le site internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats de chaque indicateur. Ils doivent rester consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. L'employeur doit également en informer ses salariés par tout moyen.

Ces objectifs de progression doivent également être **intégrées à la BDESE**.

Les objectifs de progression doivent aussi être publiés sur **Égapro**. L'ensemble des informations sont ainsi transmises aux services du ministre chargé du travail.

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro

Les entreprises obtenant un résultat d'au moins **85 points** n'ont pas à mettre en place de mesures supplémentaires liées au résultat obtenu.

Comment doivent être publiés les écarts de représentation parmi les dirigeants ?

Dans les entreprises qui emploient **au moins 1 000 salariés pour la 3^e année consécutive**, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes. Il s'agit des données suivantes :

Le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des cadres dirigeants

Le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants

Le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, y compris les personnes non salariées

Le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, y compris les personnes non salariées

La proportion de ces femmes et de ces hommes doit être indiquée chaque année sur une période de 12 mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable. La proportion prend en considération **le temps passé** par chaque homme et chaque femme sur cette période de référence en tant que cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes.

Les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes doivent être déclarés sur **Égapro**, au moment de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle :

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro

Ces données doivent être **publiées sur le site internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un, au plus tard le **31 mars** de chaque année. Elles doivent rester consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication des écarts éventuels de représentation l'année suivante. En l'absence de site internet, l'employeur doit transmettre ces informations à ses salariés.

Ces données doivent également être **intégrées à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)**.

À noter

Lorsque l'ensemble ou certains des écarts de représentation ne peuvent pas être calculés, il faut en préciser la raison lors de la déclaration sur Égapro et au CSE.

Questions – Réponses

- Comment se déroulent les réunions du comité social et économique (CSE) ?
- En quoi consiste le droit d'alerte du comité social et économique (CSE) ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)
- Comité social et économique (CSE)
- Élections du CSE dans les entreprises de 11 salariés et plus

Pour en savoir plus

- Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses

Source : Ministère chargé du travail

- Calcul de l'Index de l'égalité : foire aux questions

Source : Ministère chargé du travail

Services en ligne

- Calculer et déclarer l'index de l'égalité professionnelle Égapro
Téléservice

Et aussi...

- Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)
- Comité social et économique (CSE)
- Élections du CSE dans les entreprises de 11 salariés et plus

Textes de référence

- Code du travail : articles L1111-1 à L1111-3
Modalités de calcul des effectifs des entreprises
- Code du travail : articles L1142-8 à L1142-11
Création et mise en place de l'index de l'égalité professionnelle
- Code du travail : article L2242-8
Sanction en l'absence de déclaration de tout ou partie de l'index
- Code du travail : articles D1142-4 à D1142-14
Modalités de calcul des indicateurs et de publication de l'index de l'égalité professionnelle
- Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

