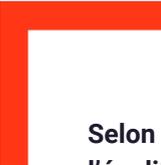




**Entreprises d'au
moins 50 salariés :**
il vous reste un mois
pour calculer et publier
votre **Index de l'égalité
professionnelle 2024 !**





Selon le Ministère du travail, les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle sont en constante progression depuis sa mise en place (note moyenne de 84/100 en 2020, 88/100 en 2023). Pour autant, l'Index fait l'objet de nombreuses critiques depuis sa mise en place (manque de fiabilité, de transparence...).

Lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, Elisabeth BORNE, encore Première Ministre, a annoncé une concertation avec les partenaires sociaux d'une durée de 18 mois afin de réviser l'Index : *« Le nouvel index devra être plus ambitieux, plus transparent. Nous devons aussi le rendre plus fiable et mieux contrôler son application »*. Il s'agit également de transposer la Directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence salariale.



Nous restons en veille sur le sujet et ne manquerons pas de revenir vers vous.

En attendant, pour les entreprises concernées : il vous reste un mois pour calculer et publier votre Index 2024 !

Qui est concerné ?

- › **Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés** devront avoir calculé et publié leur Index de l'égalité professionnelle concernant l'année 2023, AU PLUS TARD LE 1ER MARS 2024.
- › **Une entreprise de moins de 50 salariés**, dont l'effectif atteint 50 salariés, a 3 ans avant d'être soumise à l'obligation de calculer et publier son Index ; sauf cas spécifiques.
- › **En cas d'existence d'une Unité Economique et Sociale (UES)**, le seuil d'assujettissement à l'obligation de calculer l'Index s'apprécie au niveau de l'UES et ce, quelle que soit la taille des entreprises qui la composent.

Les indicateurs sont calculés au niveau de l'UES.

En revanche, l'obligation de publier l'Index repose sur chaque entreprise de l'UES, et non sur l'UES.





Particularités concernant les entreprises employant au moins 1 000 salariés pour le 3ème exercice consécutif

Obligation de transparence : obligation de calculer et de publier – au plus tard le 1er mars de chaque année – les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et parmi les membres de leurs instances dirigeantes.

Obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises. 

A SAVOIR : à partir du 1er mars 2026, la proportion de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et parmi les membres d'instances dirigeantes, ne pourra pas être inférieur à 30 %.

Cette proportion minimale sera portée à 40 % à partir du 1er mars 2029.

Quelques rappels pour vous accompagner :

Comment calculer l'Index ?

Cet Index est calculé sur la base de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise ait moins ou plus de 250 salariés (D. 1142-2 et D. 1142-2-1 C. trav.).

Un formulaire en ligne est accessible sur le site [Index Egapro](#).

Comment publier l'Index ?

Une fois calculé, l'Index et les résultats par indicateur doivent être publiés de manière visible, et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut de site internet, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

En outre, l'Index et les indicateurs doivent être transmis :

- › à l'Inspection du Travail via un formulaire en ligne, accessible sur le site [Index Egapro](#).
- › au CSE via la BDESE selon les modalités prévues par le Code du travail.

Obligations complémentaires pour les entreprises ayant obtenu un Index inférieur à 85 ou 75 points

Les entreprises ayant obtenu un **Index inférieur à 85 points** devront fixer des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Les entreprises ayant obtenu un **Index inférieur à 75 points** devront mettre en place des mesures de correction pour atteindre le niveau de 75 points dans un délai de 3 ans.

Ces objectifs ou mesures devront être publiés sur le site internet de l'entreprise s'il en existe, et doivent rester consultables sur le site internet jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 ou 75 points selon la situation concernée. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

En outre, ces objectifs ou mesures, ainsi que leurs modalités de publication, sont transmis à l'Inspection du Travail via un formulaire en ligne, accessible sur le site [Index Egapro](#) et mis à disposition du CSE.

Quelles sanctions ?

- › En l'absence de publication de l'Index et de ses indicateurs voire de prise de mesures correctives en cas d'Index inférieur à 85 ou 75 points, l'entreprise concernée s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale annuelle.

Le contrôle du respect par les entreprises de leurs obligations en la matière est une priorité de l'inspection du travail, il est donc essentiel de respecter vos obligations en la matière.



Une dernière précision... l'Index ne remplace pas l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle pour les entreprises concernées par cette obligation. Ainsi, toutes les entreprises concernées par cette obligation, y compris celles dont l'Index est supérieur à 85 ou 75 points, doivent être couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle, à défaut par un plan d'action.



A vos indicateurs...

1, 2, 3, 4, (5)... calculez !

**NOS EXPERTS EN DROIT SOCIAL ET DE
L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE**



Marie Basilien
Avocat directeur



Laurence Tardivel
Avocat associé



Swipe

www.cvs-avocats.com