

Note d'Information

Objet : L'égalité professionnelle H/F

Destinataires : Franchisés / Responsables

Emetteur : Service Juridique

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises **d'au moins 50 salariés** doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » et le décret du 8 janvier 2019 imposent aux entreprises **d'au moins 50 salariés** de publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Le calendrier pour la publication des résultats de l'index est le suivant :

- Au plus tard le 1^{er} mars 2025 pour les entreprises de plus de 1000 salariés
- Au plus tard le 1^{er} septembre 2025 pour les entreprises de plus de 250 salariés et moins de 1000
- **Au plus tard le 1^{er} mars 2025 pour les entreprises de 50 à 250 salariés**

A terme vous devrez calculer et publier les indicateurs chaque année, au plus tard le 1^{er} mars.

I- Accord ou plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Etes-vous tenus de le mettre en place ?

Seules les entreprises d'**au moins 50 salariés** sont tenues de mettre en place un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour savoir si vous avez atteint le seuil, vous devez vous reporter à votre **fiche de synthèse**.

(Capture d'une fiche de synthèse à titre d'exemple)

PLANS

Egalité des femmes / hommes

Seuil de 50 atteint depuis 2010 / 3 thèmes

Avez-vous le choix entre l'accord et le plan d'action ?

Les textes n'imposent pas la négociation d'un accord collectif pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Le ministère du Travail précise, tout de même, qu'il est préférable que les entreprises pourvues de délégués syndicaux engagent des négociations sur l'égalité professionnelle, en vue de la conclusion d'un accord collectif.

En revanche, dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale, vous pouvez directement élaborer un plan d'action, sans engager de négociation avec un salarié ou élu mandaté.

En pratique, vous opterez pour cette option.

Vous devez être en mesure de présenter ce plan en cas de contrôle de l'inspection du travail.

Vous trouverez un modèle de plan d'action sur le Portail TEMPORIS.

Quelle est la durée du plan d'action ?

Le plan d'action est **annuel**, mais il peut prévoir des objectifs pluriannuels, qui seront évalués chaque année lors de l'élaboration du plan.

Faut-il procéder au dépôt de l'accord ou du plan d'action ?

L'accord ou le plan d'action doit ensuite être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

II- Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération (calcul de l'index)

Etes-vous concernés par le calcul de l'index ?

Le seuil de 50 salariés est le même que celui pris en compte pour la mise en place de l'accord ou du plan d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes (cf page 1). Pensez à vous référer à votre fiche de synthèse pour savoir si vous êtes concernés.

Quels sont les salariés exclus du calcul ?

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure
- **les salariés intérimaires ;**
- les salariés expatriés ;
- les salariés absents durant plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée ;
- les salariés en pré-retraite.

Ainsi, les salariés intérimaires sont pris en compte pour le passage du seuil d'assujettissement de 50 salariés mais **le calcul de l'index porte uniquement sur vos salariés permanents**.

Le syndicat de la branche patronale a saisi le ministère du travail afin de signaler cette incohérence et a demandé aux Dreets que l'effectif des ETT n'intègre pas les intérimaires.
La DGT n'a, pour le moment, pas répondu sur ce sujet.

C'est la raison pour laquelle nous vous conseillons, en parallèle du calcul de votre index, d'adresser à votre Dreets le modèle de courrier figurant en Annexe.

Quel est le niveau de résultat attendu ?

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent atteindre le seuil minimal de 75 points sur un total de 100 points maximum

Le résultat s'obtient en additionnant la somme des points obtenus pour chaque indicateur, ce qui donne à l'employeur une note globale sur un maximum de 100 points.

Comment communiquer sur le niveau de résultat et les indicateurs ?

Le niveau de résultat est obligatoirement publié 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.

Dans quel délai devez-vous atteindre le seuil de 75 points ?

A compter de la publication des résultats, vous disposez d'un délai de 3 ans pour vous mettre en conformité et atteindre le seuil minimal de 75 points. Par conséquent, avant ce délai vous ne pouvez pas vous voir infliger une pénalité.

A l'expiration du délai de 3 ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à 75 points, une pénalité financière, qui peut atteindre 1% de la masse salariale, peut vous être infligée. La pénalité ne devrait concerner que la masse salariale des salariés permanents.

Il convient tout de même de relativiser concernant l'application d'une éventuelle sanction.

En cas de contrôle de l'inspection du travail, vous pourrez notamment vous appuyer sur le courrier à envoyer et mettre en avant la demande de l'organisation patronale de la branche auprès du ministère.

Comment calculer l'index ?

Un outil de calcul de l'index égalité professionnelle « Index Egapro » est disponible.

Nous vous recommandons d'opter pour le choix n°1 car l'outil est plus intuitif. Chaque étape y est expliquée et détaillée et vous aidera à répondre au mieux aux questions posées.

Vous trouverez également une Foire aux questions.

<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

Annexe :
Modèle de courrier à adresser à la DREETS

Sur papier à en-tête

A XXX, le XX XX XXXX

DREETS XXXX
Unité de contrôle de XXX

Madame, Monsieur,

J'ai bien pris connaissance des obligations pesant sur les entreprises de 50 salariés et plus concernant l'égalité professionnelle (Index).

Je souhaite cependant vous informer que mon entreprise n'est pas concernée pour les raisons suivantes :

1/ L'instruction du 4 avril 2017 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière et la mise en place d'une procédure dite de « rescrit » en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise au point 1.2.2. : « Pour les entreprises de travail temporaire, l'accord ou le plan d'action concerne uniquement les salariés permanents. ».

2/ De la même manière, la FAQ du ministère du Travail indique, concernant l'Index :

« Les salariés d'une entreprise de travail temporaire en mission au sein d'une entreprise utilisatrice sont-ils inclus dans le périmètre des effectifs de l'entreprise de travail temporaire pour le calcul des indicateurs ?

Quand bien même l'entreprise de travail temporaire est l'employeur des salariés intérimaires, elle leur applique les politiques salariales des différentes entreprises utilisatrices. L'entreprise de travail temporaire doit donc mesurer son Index uniquement en se fondant sur ses salariés permanents. ».

Dans le cas précis de mon entreprise, je comptabilise XX salariés permanents et intérimaires au sens de l'article L. 1251-54 du code du travail mais ce mode de calcul conduit toute ETT à dépasser ce seuil de 50 salariés alors que ces dispositifs ne visent que les salariés permanents des ETT.

Ainsi, pour mon entreprise, ces dispositifs ne concernent concrètement que XX salariés permanents : *(expliquez ici la composition de l'effectif CDI, CDD, temps plein, temps partiel).*

Compte tenu des personnes visées *in fine* par ces obligations, le syndicat professionnel de la branche de notre secteur d'activité, Prism'emploi, m'a indiqué avoir demandé à la DGT de ne pas alourdir de manière disproportionnée les formalités des PME qui comptabilisent moins de 50 salariés permanents.

Je vous serais ainsi reconnaissant(e) de vouloir bien regarder avec bienveillance notre situation compte tenu de la composition de l'effectif de ma société.

Je vous prie de croire, Madame/Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Prénom
NOM
Fonction