

ISSN 1769 - 4000

N° 20 - SOCIAL n° 10

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 7 février 2019 – [Abonnez-vous](#)

## INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 250 SALARIÉS

### L'essentiel

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019**, toutes les entreprises de TP d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un index de l'égalité femmes-hommes destiné à **supprimer les écarts de rémunération** ([Bulletin d'Informations n° 91 – SOCIAL n° 52 du 4 octobre 2018](#)).

Un décret précisant les modalités de calcul de cet index était attendu. Il vient d'être publié le 9 janvier 2019.

Dans les entreprises de TP dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, cet index est composé de **4 indicateurs**. Une fois mesurés, ils permettent d'obtenir des points (maximum 100), pondérés selon l'importance de l'indicateur calculé. Cela conduit donc à une notation sociale qui sera publique.

Si le score obtenu **est inférieur à 75 points, les entreprises doivent alors mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.**

**Le décret prévoit un calendrier de mise en place progressif dans lequel les entreprises entre 50 et 250 salariés devront renseigner les indicateurs et publier le résultat final avant le 1<sup>er</sup> mars 2020.**

Le présent Bulletin d'Informations vise à aiguiller les entreprises de TP dans la mise en place de ce nouveau dispositif.

---

### TEXTE DE RÉFÉRENCE :

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 et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail, JO du 9 janvier 2019.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)

## MISE EN PLACE DE L'INDEX

Les entreprises de TP de 50 à 250 salariés doivent **calculer chaque année 4 indicateurs** :

**IMPORTANT.** L'entreprise dont l'effectif atteint 50 salariés a **3 ans** pour se conformer aux obligations détaillées ci-après.

Cet effectif se calcule selon les modalités classiques de décompte fixées aux [articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail](#). À noter qu'aucune indication n'est donnée quant à la période d'évaluation (le 31 décembre de chaque exercice ? l'effectif moyen au cours de l'exercice ? atteinte du seuil pendant 12 mois consécutifs ou non ?). Dans le doute, la FNTP conseille de prendre en compte l'**effectif moyen proratisé au cours de la période de référence**.

1. **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.
2. **L'écart de taux d'augmentations individuelles** de salaire entre les femmes et les hommes.
3. **Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité**, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.
4. **Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**.

Pour procéder à ces calculs, elles doivent respecter les étapes suivantes :

**IMPORTANT.** À leur demande, les entreprises de TP peuvent se faire accompagner par les référents désignés spécifiquement dans les DIRECCTE pour le calcul des indicateurs.

### Étape 1 : Déterminer le niveau de calcul des indicateurs

En cas de constitution d'un comité social et économique (CSE) au niveau d'une unité économique et sociale (UES) reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de cette UES.

### Étape 2 : Déterminer une période de référence pour le calcul des indicateurs

L'employeur peut choisir n'importe quelle période de **12 mois consécutifs**.

En tout état de cause, il doit **calculer ces indicateurs chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours**, à partir des données de la période de référence annuelle qu'il a choisie et qui précède l'année de publication des indicateurs.

En pratique, compte tenu de la date de publication des résultats, cette période correspondra généralement à celle de l'exercice civil, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

À noter qu'il peut décider de calculer l'**indicateur 2** (écart du taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes) sur une **période de référence pluriannuelle**, à partir des données des 2 ou 3 années précédentes. Ce choix peut être révisé tous les **3 ans**.

### Étape 3 : Déterminer les salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

L'effectif des salariés à prendre en compte est apprécié **sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur** (cf. *supra*).

**IMPORTANT. Ne sont pas pris en compte :**

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

Les caractéristiques individuelles des salariés suivantes sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise :

- l'âge ;
- le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ;
- le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise ;
- la catégorie socioprofessionnelle.

### Étape 4 : Déterminer les éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

Par « rémunération », il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de son emploi (cf. [C. trav., art. L. 3221-3](#)).

Elle est **reconstituée en équivalent temps plein** sur la période de référence annuelle considérée.

**IMPORTANT. Ne sont pas pris en compte :**

- les indemnités de licenciement ;
- les indemnités de départ à la retraite ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié ;
- les primes d'ancienneté ;
- les heures supplémentaires ;
- les heures complémentaires ;
- les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

### Étape 5 : Calculer les indicateurs qui permettent, en fonction des résultats, d'obtenir un certain nombre de points

**La méthode de calcul de chaque indicateur est strictement déterminée** (cf. *infra*). Ce bulletin vous propose des exemples chiffrés pour en faciliter la lecture.

En fonction des résultats, l'entreprise doit ensuite se référer à un barème allant de 0 à 100 points qui lui permettra d'obtenir une note.

Indicateur 1 - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

MÉTHODE DE CALCUL	RÉSULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS	
<p><b>a)</b> Les salariés sont répartis en groupe, <b>selon 4 tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents.</b></p> <p>Les tranches d'âge sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ moins de 30 ans ;</li> <li>▪ de 30 à 39 ans ;</li> <li>▪ de 40 à 49 ans ;</li> <li>▪ et 50 ans et plus.</li> </ul> <p>S'agissant des catégories de postes équivalents, l'employeur peut répartir les salariés, <b>après consultation du CSE</b>, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. <b>La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du CSE.</b></p> <p>Si l'employeur ne souhaite pas répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou selon une autre méthode de cotation des postes, ou si ces méthodes de répartition ne permettent pas de calculer l'indicateur, <b>il répartit les salariés entre les 4 catégories socioprofessionnelles suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ouvriers ;</li> <li>▪ employés ;</li> <li>▪ techniciens et agents de maîtrise ;</li> <li>▪ ingénieurs et cadres.</li> </ul>	= 0 %	<b>40</b>	
	> 0 % et ≤ 1 %	<b>39</b>	
	> 1 % et ≤ 2 %	<b>38</b>	
	> 2 % et ≤ 3 %	<b>37</b>	
	> 3 % et ≤ 4 %	<b>36</b>	
	> 4 % et ≤ 5 %	<b>35</b>	
	> 5 % et ≤ 6 %	<b>34</b>	
	> 6 % et ≤ 7 %	<b>33</b>	
	> 7 % et ≤ 8 %	<b>31</b>	
	> 8 % et ≤ 9 %	<b>29</b>	
	> 9 % et ≤ 10 %	<b>27</b>	
	> 10 % et ≤ 11 %	<b>25</b>	
	> 11 % et ≤ 12 %	<b>23</b>	
	> 12 % et ≤ 13 %	<b>21</b>	
	<p><b>b)</b> Seuls les groupes comprenant <b>au moins 3 hommes et au moins 3 femmes</b> sont pris en compte.</p> <p>Si, en application de cette règle, le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique, dans les conditions prévues au <b>a)</b>, est rendu impossible (cf. encadré ci-dessous), le classement par niveau ou coefficient hiérarchique n'est pas retenu et les salariés sont regroupés selon les 4 catégories socioprofessionnelles définies au même <b>a)</b>.</p>	> 13 % et ≤ 14 %	<b>19</b>
> 14 % et ≤ 15 %		<b>17</b>	
> 15 % et ≤ 16 %		<b>14</b>	
> 16 % et ≤ 17 %		<b>11</b>	
> 17 % et ≤ 18 %		<b>8</b>	
> 18 % et ≤ 19 %		<b>5</b>	
> 19 % et ≤ 20 %		<b>2</b>	
> 20 %		<b>0</b>	
<p><b>c)</b> La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitué <b>en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en en faisant la moyenne.</b></p> <p><b>d)</b> L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacun des groupes, <b>en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes</b> et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.</p> <p><b>e)</b> Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, <b>le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.</b></p> <p>Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, <b>le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.</b></p> <p><b>Lorsque l'écart de rémunération est positif</b>, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à 0).</p> <p><b>Lorsque l'écart de rémunération est négatif</b>, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à 0).</p> <p><b>f)</b> Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le <i>ratio</i> de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.</p> <p><b>g)</b> Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, <b>arrondie à la première décimale.</b></p>			

**IMPORTANT.** Cet indicateur peut ne pas être calculable si l'effectif total retenu en application des modalités de calcul fixées dans le présent tableau, est **< à 40 % de l'effectif** devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs (cf. étape 3).

Sur les conséquences d'un indicateur non calculable, cf. infra.

## EXEMPLE DE CALCUL DE L'INDICATEUR 1

En pratique, le calcul de cet indicateur se déroule en **4 étapes** :

1. Répartir les salariés en groupes selon leur âge, **puis**, au sein de chaque classe d'âge, par postes équivalents.
2. Calculer l'écart de rémunération, en pourcentage, pour chaque groupe, avec application de 2 correctifs.
3. Déterminer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.
4. Se référer au nombre de points fixés par le barème impératif pour obtenir une note.

<<>>

Après avoir procédé à la répartition de son personnel en 2 groupes (étape 1), une entreprise de 70 salariés doit calculer les écarts de rémunération pour chacun d'eux (étape 2).

**Le groupe 1** est composé de 50 ouvriers de moins de 30 ans. En son sein, la rémunération annuelle moyenne des femmes est de 19 700 € et de 21 400 € pour les hommes.

L'écart de rémunération est positif. Il est de **7,94 %**.

$$\text{Règle de calcul : } \frac{\text{Rémunération moyenne des hommes} - \text{Rémunération moyenne des femmes}}{\text{Rémunération moyenne des hommes}} \times 100$$

$$\text{Soit : } \left( \frac{21\,400 - 19\,700}{21\,400} \right) \times 100$$

Après application du seuil de pertinence, il est réduit à **2,94 %**.

$$\text{Règle de calcul : } \text{écart de rémunération positif} - \text{seuil de pertinence des écarts de 5 \%}$$

$$\text{Soit : } 7,94 - 5$$

... puis à **2,1 %** après ajustement par rapport à l'effectif du groupe 1.

$$\text{Règle de calcul : } \text{écart ajusté en fonction du seuil de pertinence} \times$$

$$\text{Soit : } 2,94 \times \left( \frac{50}{70} \right)$$

$$\left( \frac{\text{Effectif total du groupe}}{\text{Effectif total des groupes pris en compte}} \right)$$

**Le groupe 2** est composé de 20 techniciens et agents de maîtrise de 40 à 49 ans. En son sein, la moyenne annuelle de rémunération des femmes est de 24 500 € et de 27 200 € pour les hommes.

L'écart de rémunération ajusté est de **1,4 %** pour le groupe 2.

Cette entreprise peut ensuite calculer l'**écart global de rémunération entre les femmes et les hommes** (étape 3). Il est ici de **3,5 %** (arrondi à la 1<sup>ère</sup> décimale).

$$\text{Règle de calcul : } \text{écart de rémunération groupe 1} + \text{écart de rémunération groupe 2}$$

$$\text{Soit : } 2,1 + 1,4$$

Pour connaître le nombre de points obtenus (étape 4), elle doit ensuite se reporter au barème. En cas de résultat supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %, ce dernier lui permet d'obtenir **36 points**.

Indicateur 2 - Écart du taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes

MÉTHODE DE CALCUL	RÉSULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
a) Les taux d'augmentations des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence. Sont prises en compte toutes les augmentations individuelles (1), <b>qu'elles correspondent ou non à une promotion.</b>	≤ 2 points de % <b>OU</b> à 2 salariés	<b>35</b>
	> 2 et ≤ 5 points de % <b>OU</b> > à 2 salariés et ≤ 5 salariés	<b>25</b>
b) L'écart absolu de taux d'augmentations est égal à la valeur absolue de la différence entre le taux d'augmentations des hommes et le taux d'augmentations des femmes.	> 5 ≤ 10 points de % <b>OU</b> > à 5 salariés et ≤ 10 salariés	<b>15</b>
	> 10 points de % <b>OU</b> + de 10 salariés	<b>0</b>
c) L'écart en nombre de salariés est obtenu en appliquant l'écart absolu de taux d'augmentations calculé au <b>b)</b> , au nombre de femmes, ou au nombre d'hommes pris en compte dans le calcul, <b>en choisissant le plus petit de ces 2 nombres.</b>		
d) L'écart en points de pourcentage et le nombre de salariés sont <b>arrondis à la première décimale.</b>		
e) Le barème est appliqué à l'écart en points de pourcentage et à l'écart en nombre de salariés, et le résultat <b>correspondant au nombre de points le plus élevé est retenu.</b>		
(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné .		

**IMPORTANT.** Cet indicateur peut ne pas être calculable :

- si **aucune augmentation individuelle n'est intervenue** au cours de la période de référence considérée ;
- ou si **l'entreprise ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes.**

*Sur les conséquences d'un indicateur non calculable, cf. infra.*

## EXEMPLE DE CALCUL DE L'INDICATEUR 2

En pratique, le calcul de cet indicateur se déroule en **4 étapes** :

1. Recenser le nombre de salariés dans l'entreprise, ainsi que le nombre de femmes et d'hommes augmentés ; sans constituer de groupes.
2. Calculer l'écart absolu de taux d'augmentations.
3. Calculer l'écart en nombre de salariés.
4. Se référer au nombre de points fixés par le barème impératif pour obtenir une note.

<<>>

Dans une entreprise de 70 salariés, composée de 40 hommes et 30 femmes, 5 femmes (soit 16,7 %) et 8 hommes (soit 20 %) ont été augmentés (étape 1).

L'écart absolu de taux d'augmentations est de **3,3 %** (étape 2).

*Règle de calcul : taux d'augmentations des hommes – taux d'augmentation des femmes*

*Soit : 20 – 16,7*

L'écart en nombre de salariés est de **10** (étape 3).

*Règle de calcul : écart absolu de taux d'augmentations x nombre de salariés du sexe le moins représenté*

*Soit : 3,3 x 30*

Pour connaître le nombre de points obtenus (étape 4), elle doit ensuite se reporter au barème :

- L'écart absolu de taux d'augmentations rapporte **25 points** à l'entreprise puisqu'il est supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %.
- L'écart en nombre de salariés rapporte **15 points** à l'entreprise puisqu'il est supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés.

Le nombre de points à retenir par l'entreprise au titre de cet indicateur est de **25** puisque c'est le résultat correspondant au nombre de points le plus élevé.

**Indicateur 3 - Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé**

MÉTHODE DE CALCUL	RÉSULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
	= 100 %	15
	< 100 %	0

**IMPORTANT.** Cet indicateur peut ne pas être calculable :

- si **aucun retour de congé maternité n'est intervenu** au cours de la période de référence annuelle considérée ;
- ou si **aucune augmentation n'est intervenue** au cours de la durée de ces congés.

*Sur les conséquences d'un indicateur non calculable, cf. infra.*



### CALCUL DE L'INDICATEUR 3

Cet indicateur permet de vérifier que l'entreprise a bien majoré la rémunération des salariées à la suite de leur congé de maternité :

- des augmentations générales ;
- ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Un accord collectif de branche (il n'y en a pas dans les TP) ou d'entreprise peut déterminer d'autres garanties d'évolution de leur rémunération, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables que les dispositions légales ([C. trav., art. L. 1225-26](#)).

Il s'agit d'une **disposition d'ordre public** à laquelle les entreprises de TP ne peuvent déroger ([Cass. soc., 14 févr. 2018, n° 16-25.323](#)).

<<>>

En pratique, il suffit simplement de **recenser** les salariées qui ont repris leur emploi à la suite de leur congé de maternité et qui ont bénéficié d'une augmentation pendant cette même période. **Aucun groupe ne doit être constitué.**

Aussi, si toutes les salariées qui ont repris leur emploi à la suite de leur congé de maternité pendant cette période n'ont pas bénéficié d'une augmentation, en application du barème, le nombre de points obtenu au regard de l'indicateur 3 sera égal à 0.

#### Indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

MÉTHODE DE CALCUL	RÉSULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
L'indicateur est le plus petit des 2 nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).	4 ou 5 salariés	<b>10</b>
	2 ou 3 salariés	<b>5</b>
	0 ou 1 salarié	<b>0</b>

### EXEMPLE DE CALCUL DE L'INDICATEUR 4

En pratique, il suffit simplement de **recenser** le nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations (aucun groupe ne doit être constitué) et en fonction du nombre de salariés du sexe sous-représenté, l'entreprise se reporte ensuite au barème légal pour connaître le nombre de points qu'elle obtient.

#### Exemple :

Dans une entreprise figurent dans les 10 plus hautes rémunérations 7 hommes et 3 femmes.

Le sexe sous-représenté sont les femmes.

En application du barème, le nombre de points est donc de **5**.



## Étape 6 : Agglomérer l'ensemble des points obtenus pour chaque indicateur afin d'obtenir une note globale sur 100

Pour déterminer sa note globale sur 100, l'entreprise doit additionner entre eux le nombre de points obtenus pour chaque indicateur.

Ce résultat peut toutefois être pondéré pour prendre en compte certaines situations :

### Un ou plusieurs indicateurs sont incalculables

Si l'entreprise ne peut pas calculer un ou plusieurs indicateurs (cf. *supra*), **elle doit tout de même calculer ceux qui peuvent l'être**. Dans ce cas, le nombre total de points qu'elle obtient est ramené sur 100 en appliquant la règle de la **proportionnalité**.

#### EXEMPLE CHIFFRÉ

Une entreprise de 100 salariés n'a pas pu calculer l'indicateur 2 (écart du taux d'augmentations individuelles) car aucune augmentation individuelle n'est intervenue pendant la période de référence. Conformément à son obligation, elle a calculé les autres indicateurs qui pouvaient l'être et obtenu un score de 60 points.

Après application de la règle de proportionnalité, sa note finale est de **92,3 points**.

$$\text{R\`egle de calcul : } \frac{\text{(Points obtenus x 100)}}{\text{Nombre de points th\`eoriques pouvant \^etre acquis \`a d\`efaut de pouvoir calculer l'indicateur 2}}$$

$$\text{Soit : } \frac{(60 \times 100)}{65}$$

**Avant application de cette règle, si le score maximal qu'elle peut atteindre est inférieur à 75 points, le niveau de résultat ne peut être déterminé pour la période de référence annuelle considérée.** Malgré cela, elle reste tenue de mettre les indicateurs qui peuvent être calculés à disposition :

- **du comité social et économique (CSE)** via la base de données économiques et sociales (BDES) (cf. *infra*) ;

**IMPORTANT.** Dans ce cas, l'information du CSE doit être accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

- **des services du ministre chargé du Travail** via la procédure de télédéclaration qui sera prochainement fixée par arrêté (cf. *infra*).

**IMPORTANT.** Dans l'attente de la mise en place de ce service, les indicateurs doivent être transmis à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (**DIRECCTE**), selon un modèle qui sera prochainement défini par arrêté ministériel.

## L'entreprise prend des mesures de correction et, le cas échéant, programme des mesures de rattrapage salarial

Pour ces entreprises, lorsque l'indicateur 1 (écart de rémunération entre les femmes et les hommes) est calculable mais qu'elles n'obtiennent pas la note maximale, elles obtiennent le maximum de points (soit 35 points) à l'indicateur 2 (écart du taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes) **si les écarts qui y sont constatés favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur 1.**

## Étape 7 : Diffuser les résultats obtenus et, le cas échéant, les indicateurs

### Sur le site internet de l'entreprise

**Chaque année et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours**, le **niveau de résultat**, au titre de l'année précédente, doit être **publié sur le site internet de l'entreprise** lorsqu'il en existe un.

Si l'entreprise n'a pas de site internet, les résultats sont **portés à la connaissance des salariés par tout moyen.**

**IMPORTANT.** À titre transitoire, les entreprises ont jusqu'au **1<sup>er</sup> mars 2020** pour publier leur niveau de résultat.

### Mise à disposition du CSE

**Les indicateurs ainsi que le niveau de résultat obtenus**, sont mis à la disposition du CSE, via la **BDES**, chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours.

#### **Rappel :**

La BDES est mise en place dans toutes **les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE.**

Elle rassemble l'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE pour les consultations et informations récurrentes.

Ce dernier doit régulièrement mettre à jour ces données ; cette actualisation valant alors communication des rapports et informations au comité, dans certaines [conditions et limites fixées par décret](#).

Avec les ordonnances « *Macron* », les entreprises de TP ont désormais la possibilité d'aménager l'organisation le contenu, l'architecture et les modalités de fonctionnement de la BDES. *Pour plus d'informations en ce sens, veuillez consulter le [Bulletin d'Informations n°35 – SOCIAL n° 25 du 1<sup>er</sup> mars 2018](#).*

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.

Ces informations sont accompagnées de **toutes les précisions utiles à leur compréhension**, notamment :

- la méthodologie appliquée ;
- la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise ;
- le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre, etc.

**IMPORTANT.** L'employeur est tenu par cette obligation même lorsque certains indicateurs ne peuvent pas être calculés. Dans ce cas, l'information du CSE est accompagnée de toutes les précisions en expliquant les raisons.

## Transmission à l'Administration

L'ensemble des informations mis à disposition du CSE (cf. *supra*) doit également être transmis aux services du ministre chargé du Travail selon un modèle et une **procédure de télédéclaration** qui seront prochainement définis par arrêté ministériel.

**IMPORTANT.** Dans l'attente de la mise en place de ce service, les indicateurs doivent être transmis à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (**DIRECCTE**), selon un modèle qui sera prochainement défini par arrêté ministériel.

## **Étape 8 : En cas de score inférieur à 75 points, l'employeur doit prendre des mesures de correction et, le cas échéant, programmer des mesures financières de rattrapage salarial. À défaut, il s'expose à une pénalité financière**

Pour plus d'information sur les mesures correctives que l'employeur doit prendre, veuillez consulter le [Bulletin d'Informations n°91 – SOCIAL n° 52 du 4 octobre 2018](#).

**IMPORTANT.** À leur demande, les entreprises de TP peuvent se faire accompagner par les référents désignés spécifiquement dans les DIRECCTE pour définir ces mesures de correction.

En tout état de cause, l'employeur a **3 ans, à compter de la publication de ses résultats**, pour se mettre en conformité.

**À l'expiration de ce délai, si son score est toujours inférieur à 75 points, il peut se voir appliquer une pénalité financière ou se voir accorder un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité.**

**IMPORTANT.** Si l'entreprise atteint un score au moins égal à 75 points avant l'expiration du délai de 3 ans, un nouveau délai de la même durée lui est accordé pour mettre en œuvre des mesures de correction à compter de l'année où est publié un niveau de résultat inférieur à ce nombre.

Avant que de telles mesures soient prises, différentes étapes doivent être respectées :

### Tout d'abord, l'agent de contrôle de l'inspection du travail qui constate une telle situation établit un rapport

Il transmet ce **rapport** au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

### Ensuite, si le Direccte envisage d'appliquer une pénalité à l'employeur, il doit l'en informer

Cette information est effectuée par tout moyen permettant de conférer date certaine de sa réception par l'employeur, dans un **délaï maximum de 2 mois à compter de la date de transmission du rapport**.

**L'employeur est alors invité à lui présenter ses observations et à justifier, le cas échéant, des motifs de sa défaillance dans un délai d'un mois.**

**IMPORTANT.** Ce délai peut être prorogé d'un mois à la demande de l'intéressé, si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient.

L'employeur peut être entendu, à sa demande.

### Enfin, le Direccte prend sa décision

Pour ce faire, il doit tenir compte :

- **des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité salariale** entre les femmes et les hommes ;
- de la **bonne foi** de l'employeur ;
- des **motifs de défaillance** dont il a justifié parmi lesquels figurent notamment :
  - la survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
  - les restructurations ou fusions en cours ;
  - l'existence d'une procédure collective en cours.

### S'il décide d'appliquer une pénalité financière à l'employeur

Le montant de la pénalité est déterminé par le Direccte, **dans la limite de 1% de la masse salariale** au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans.

Cette pénalité est calculée sur la base des **revenus d'activité pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations sociales** (cf. [CSS, art. L. 242-1](#)) au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité.

Le Direccte adresse à l'employeur, par tout moyen permettant de conférer date certaine de sa réception, une notification motivée du taux de pénalité qui lui est appliqué, dans le délai de **2 mois à compter de l'expiration du délai dans lequel l'employeur peut lui présenter ses observations** (cf. *supra*).

En retour, l'employeur doit lui communiquer les revenus d'activité servant de base au calcul de la pénalité (cf. *supra*) dans le délai de **2 mois. À défaut, la pénalité est calculée sur la base de 2 fois la valeur du plafond mensuel de la Sécurité sociale** (soit 6 754 € en 2019), **par salarié de l'entreprise et par mois compris dans l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité.**

Le Direccte établit un titre de perception et le transmet au directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine.

### S'il décide d'accorder un délai supplémentaire à l'employeur

Il lui notifie sa décision par tout moyen permettant de conférer date certaine de sa réception à l'employeur, dans le délai de **2 mois à compter de l'expiration du délai dans lequel l'employeur peut lui présenter ses observations** (cf. *supra*).