



**Egalite professionnelle : les entreprises ont jusqu'au 1^{er}
mars pour déclarer leurs résultats**

D'ici le 1^{er} mars 2024, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir calculé et publié leur Index de l'égalité professionnelle sur leur site internet.

Les entreprises de plus de 1 000 salariés devront également calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

Ces résultats devront être transmis aux services du ministère du travail sur le site egapro.travail.gouv.fr, ainsi qu'à leur CSE.

➤ **Index de l'égalité professionnelle**

Obligation légale, l'Index de l'égalité professionnelle a été conçu comme un outil simple et pratique.

Il permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85/100 doivent fixer des objectifs de progression et les publier sur leur site internet.

Celles ayant obtenu une note inférieure à 75/100 doivent définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier ces mesures.

En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

➤ **Représentation équilibrée**

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes a également instauré, pour les entreprises employant au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif, l'obligation de calculer et publier avant le 1^{er} mars leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

En plus de cette obligation de transparence, la loi prévoit une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises.

Les entreprises devront atteindre un objectif minimal de 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1er mars 2026. Cet objectif sera porté à 40 % à partir du 1^{er} mars 2029

➤ **Pour accompagner les entreprises**

Pour accompagner les entreprises dans le calcul et la publication de leurs résultats, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a mis en ligne une foire aux questions.

Des référents sont également joignables au sein des DREETS et DEETS pour fournir aux entreprises un appui sur la réglementation applicable.