



MÉRESSE  
AVOCATS

---

CABINET SPÉCIALISÉ  
EN DROIT DU TRAVAIL

[www.meresse-avocats.com](http://www.meresse-avocats.com)



# L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

# Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

**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**

# Propos contextuels

## En chiffres :

**51,5%** de la population française est constituée de femmes

**48%** de la population en emploi est constituée de femmes

Seuls **11% des cadres dirigeants** sont des femmes

**3%** des Présidents (PDG) sont des femmes

**9%** d'écart de salaire entre femmes et hommes tous postes et secteurs confondus

L'écart se creuse à **25%** en fin de carrière

Il s'élève à **37 %** au moment du calcul de la pension de retraite

Une salariée mère de deux enfants perçoit un salaire de **4%** inférieur à celui d'une **femme sans enfant** (qui se creuse encore si l'on compare à son homologue masculin)

Une salariée mère de 3 enfants subit un écart de salaire de **10%** par rapport à une femme sans enfant

## En réformes :

- 8 juillet 1999 : L'égalité hommes-femmes fait son entrée dans la Constitution :  
« La Loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives » (Art. 1)
- La Loi du 6 juin 2000 sur la parité en politique instaure des règles contraignantes visant à présenter des listes mixtes de candidats
- La Loi GENISSON du 9 mai 2001 pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La Loi du 23 mars 2006 pose le principe d'une égalité de salaire entre les hommes et les femmes

➔ La représentation des femmes et des hommes n'étant toujours pas équilibrée, le législateur a légiféré pour prendre des dispositions plus contraignantes notamment sur le **plan financier.**

# Une nouvelle obligation de **résultat** pour les entreprises

Les entreprises de plus de 50 salariés seront observées et contrôlées le cas échéant sur **4 points** :

- La mesure des écarts de promotion et de rémunération par la création d'un index
- La diffusion des résultats auprès de tous (salariés, pouvoirs publics, élus et syndicats)
- Les actions correctives si les résultats ne sont pas satisfaisants
- Au terme d'une période de 3 ans à compter de la publication de l'index, le contrôle et la sanction le cas échéant : 1% de la masse salariale

## Article L1142-8 CT :

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur **publie** chaque année des indicateurs relatifs aux **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes et aux **actions** mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

## Article D1142-2 CT:

Pour les entreprises de **plus de deux cent cinquante salariés**, les indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 sont les suivants :

- 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** ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- 3° L'écart **de taux de promotions** entre les femmes et les hommes ;
- 4° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une **augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité**, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- 5° Le nombre de salariés du **sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**.

Ces indicateurs sont calculés selon les modalités définies à l'annexe I figurant à la fin du présent chapitre. En cas de constitution d'un comité social et économique au niveau d'une unité économique et sociale reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de l'unité économique et sociale.

## MODALITÉS DE CALCUL ET D'ÉVALUATION DES INDICATEURS DÉFINIS À L'ARTICLE D. 1142-2 POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS

### 1. Période de référence

L'employeur peut choisir la période de **douze mois consécutifs** servant de période de référence pour le calcul des indicateurs.

Les indicateurs sont calculés **chaque année** par l'employeur, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'employeur qui précède l'année de publication des indicateurs.

### 2. Salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

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

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, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs.

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.

### 3. Éléments de la rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs :

La rémunération de chaque salarié, au sens de l'article L. 3221-3, est **reconstituée en équivalent temps plein** sur la période de référence annuelle considérée.

Les indemnités de licenciement et 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, ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ne sont pas pris en compte.

### 4. Méthode de calcul des indicateurs et barème à appliquer aux résultats ainsi obtenus

Les indicateurs définis à l'article D. 1142-2 sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points, conformément aux tableaux suivants :

## 4.1. Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° de l'article D. 1142-2)	<p>a) Les salariés sont répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents.</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, après consultation du comité social et économique, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique.</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, il répartit les salariés entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ouvriers ;</li> </ul>	Egal à 0 %	40 points
		Supérieur à 0 % et inférieur ou égal à 1 %	39 points
		Supérieur à 1 % et inférieur ou égal à 2 %	38 points
		Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 3 %	37 points
		Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %	36 points
		Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
		Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points

		%	
	-employés ;		
	-techniciens et agents de maîtrise ;	Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points
	-ingénieurs et cadres.		
	b) Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et au moins trois femmes sont pris en compte.	Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points
	Si, en application de cette règle, le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique, dans les conditions prévues au a), est rendu impossible, au regard du critère défini au paragraphe 5.1, le classement par niveau ou coefficient hiérarchique n'est pas retenu et les salariés sont regroupés selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies au même a).	Supérieur à 8 % et inférieur ou égal à 9 %	29 points
	c) La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitué en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salariés puis en en faisant la moyenne.	Supérieur à 9 % et inférieur ou égal à 10 %	27 points
	d) L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.	Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
	e) Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.	Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
	Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.		
	Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de	Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points

l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).

Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).

f) Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio 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.

g) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.

Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points
Supérieur à 20 %	0 point

## 4.2. Indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations individuelles et de promotions entre les femmes et les hommes

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes  (2° de l'article D. 1142-2)	a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies au paragraphe 4.1.	Inférieur ou égal à 2 points de %	20 points
	b) Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte.	Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
	c) Dans chacun des groupes, 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 uniquement prises en compte les augmentations individuelles (1) ne correspondant pas à des promotions (2).	Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
	d) L'écart de taux d'augmentations est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux d'augmentations des femmes au taux d'augmentations des hommes.		
	e) Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes.	Supérieur à 10 points de %	0 point
	f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentations, arrondie à la première décimale.		

Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)	a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies au paragraphe 4.1.	Inférieur ou égal à 2 points de %	15 points
	b) Seuls les groupes comprenant au moins dix hommes et dix femmes sont pris en compte.	Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
	c) Dans chacun des groupes, les taux de promotions des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés ayant bénéficié d'une promotion (2) au cours de la période de référence.	Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
	Les augmentations exclues du calcul de l'indicateur défini au (1) au motif qu'elles correspondent à des promotions doivent être prises en compte.		
	d) L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes.		
e) Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.	Supérieur à 10 points de %	0 point	
f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.			

(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné.

(2) La notion de promotion retenue correspond au passage à niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur.

#### 4.3. Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité

INDICATEUR	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
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 (4° de l'article D. 1142-2)	Egal à 100 %	15 points
	Inférieur à 100 %	0 point

#### 4.4. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)	L'indicateur est le plus petit des deux 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	10 points
		2 ou 3 salariés	5 points
		0 ou 1 salarié	0 point

## 5. Niveau de résultat

Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs définis à l'article D. 1142-2 correspond à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs en application du barème prévu au paragraphe 4.

### 5.1. Détermination du niveau de résultat en cas d'indicateurs incalculables

Des indicateurs peuvent ne pas être calculables dans les cas suivants :

- pour le calcul de l'indicateur défini au 1° de l'article D. 1142-2 : parce que l'effectif total retenu, en application des modalités de calcul définies au paragraphe 4.1, est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, selon les dispositions prévues au paragraphe 2 ;
- pour le calcul des indicateurs définis aux 2° et 3° de l'article D. 1142-2 : soit parce qu'aucune promotion ou aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée, soit parce que l'effectif total retenu, en application des modalités de calcul définies au paragraphe 4.2, est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, selon les dispositions prévues au paragraphe 2 ;



- pour le calcul de l'indicateur défini au 4° de l'article D. 1142-2 : parce qu'aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.

Pour les cas énumérés ci-dessus, lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, les autres indicateurs sont calculés. Le nombre total de points ainsi obtenus est ramené sur cent en appliquant la règle de la proportionnalité.

Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus, au total, par l'entreprise, avant application de la règle de la proportionnalité, est inférieur à soixante-quinze points, le niveau de résultat mentionné au premier alinéa du paragraphe 5 ne peut être déterminé pour la période de référence annuelle considérée. Le fait de ne pas pouvoir déterminer le niveau de résultat n'exonère pas l'entreprise de son obligation de mettre les indicateurs qui peuvent être calculés à disposition du comité social et économique, ainsi que des services du ministre chargé du travail selon les modalités fixées à l'article D. 1142-5.

## 5.2. Prise en compte des mesures de correction

Afin de ne pas pénaliser les entreprises prenant des mesures adéquates et pertinentes et, le cas échéant, programmant des mesures financières de rattrapage salarial, en application de l'article L. 1142-9, lorsque l'indicateur défini au 1° de l'article D. 1142-2 est calculable et que l'entreprise n'obtient pas la note maximale pour cet indicateur :

- elle obtient le maximum de points à l'indicateur défini au 2° de l'article D. 1142-2 si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur 1° ;
- elle obtient le maximum de points à l'indicateur défini au 3° de l'article D. 1142-2 si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur 1°.

## Article D1142-2-1:

Pour les entreprises de cinquante à deux cent cinquante salariés, les indicateurs mentionnés à l'article [L. 1142-8](#) sont les suivants :

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 dix salariés** ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces indicateurs sont calculés selon les modalités définies à l'annexe II figurant à la fin du présent chapitre. En cas de constitution d'un comité social et économique au niveau d'une unité économique et sociale reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de l'unité économique et sociale.

## **MODALITÉS DE CALCUL ET D'ÉVALUATION DES INDICATEURS DÉFINIS À L'ARTICLE D. 1142-2-1 POUR LES ENTREPRISES ENTRE 50 ET 250 SALARIÉS**

### 1. Période de référence

L'employeur peut choisir la période de douze mois consécutifs servant de période de référence pour le calcul des indicateurs.

Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l'employeur qui précède l'année de publication des indicateurs.

L'employeur peut décider de calculer l'indicateur relatif aux augmentations individuelles, défini au 2<sup>o</sup> de l'article D. 1142-2-1, sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les trois ans.

## 2. Salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

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

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, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence considérée ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs. 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.

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

La rémunération de chaque salarié, au sens de l'article L. 3221-3, est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. Les indemnités de licenciement et 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, ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ne sont pas pris en compte.

### 4. Méthode de calcul des indicateurs et barème à appliquer aux résultats ainsi obtenus

Les indicateurs définis à l'article D. 1142-2-1 sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points, conformément aux tableaux suivants :

## 4.1. Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° de l'article D. 1142-2-1)	<p>a) Les salariés sont répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents.</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, après consultation du comité social et économique, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du comité social et économique.</p>	Egal à 0 %	40 points
		Supérieur à 0 % et inférieur ou égal à 1 %	39 points
		Supérieur à 1 % et inférieur ou égal à 2 %	38 points
		Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 3 %	37 points
		Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %	36 points
		Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
		Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points

<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, il répartit les salariés entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes :</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> <p>b) Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et trois femmes sont pris en compte. Si, en application de cette règle, le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique, dans les conditions prévues au a), est rendu impossible, au regard du critère défini au paragraphe 5.1, le classement par niveau ou coefficient hiérarchique n'est pas retenu et les salariés sont regroupés selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies au même a).</p> <p>c) La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitué, en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salariés puis en en faisant la moyenne.</p> <p>d) L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.</p>	Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points
	Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points
	Supérieur à 8 % et inférieur ou égal à 9 %	29 points
	Supérieur à 9 % et inférieur ou égal à 10 %	27 points
	Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
	Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
	Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
	Supérieur à 13 % et	19 points

e) Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.  
 Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.  
 Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).  
 Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).

f) Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio 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.

g) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.

inférieur ou égal à 14 %	
Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points
Supérieur à 20 %	0 point

#### 4.2. Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
<p>Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2-1)</p>	<p>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), qu'elles correspondent ou non à une promotion.                      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.                      c) L'écart en nombre de salariés est obtenu en appliquant l'écart absolu de taux d'augmentations calculé au b), au nombre de femmes, ou au nombre d'hommes pris en compte dans le calcul, en choisissant le plus petit de ces deux nombres.                      d) L'écart en points de pourcentage et le nombre de salariés sont arrondis à la première décimale.                      e) Le barème est appliqué à l'écart en points de pourcentage et à l'écart en nombre de salariés, et le résultat correspondant au nombre de points le plus élevé est retenu.</p>	<p>Inférieur ou égal à 2 points de % Ou à 2 salariés</p>	<p>35 points</p>
		<p>Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % Ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés</p>	<p>25 points</p>
		<p>Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % Ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés</p>	<p>15 points</p>
		<p>Supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés</p>	<p>0 point</p>

(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné.

#### 4.3. Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité

INDICATEUR	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
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 (4° de l'article D. 1142-2)	Egal à 100 %	15 points
	Inférieur à 100 %	0 point

#### 4.4. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (4° de l'article D. 1142-2-1)	L'indicateur est le plus petit des deux 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	10 points
		2 ou 3 salariés	5 points
		0 ou 1 salarié	0 point

## 5. Niveau de résultat

Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs définis à l'article D. 1142-2-1 correspond à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs en application du barème prévu.

### 5.1. Détermination du niveau de résultat en cas d'indicateurs incalculables

Des indicateurs peuvent ne pas être calculables dans les cas suivants :

- pour le calcul de l'indicateur défini au 1° de l'article D. 1142-2-1 : parce que l'effectif total retenu, en application des modalités de calcul définies au paragraphe 4.1, est inférieur à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs, selon les dispositions prévues au paragraphe 2 ;
- pour le calcul de l'indicateur défini au 2° de l'article D. 1142-2-1 : soit parce qu'aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence considérée, soit parce que l'entreprise ne comporte pas au moins cinq femmes et cinq hommes en application des dispositions prévues au paragraphe 2 ;
- pour le calcul de l'indicateur défini au 3° de l'article D. 1142-2-1 : parce qu'aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.



Pour les cas énumérés ci-dessus, lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, les autres indicateurs sont calculés. Le nombre total de points ainsi obtenus est ramené sur cent en appliquant la règle de la proportionnalité. Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus, au total, par l'entreprise, avant application de la règle de la proportionnalité, est inférieur à soixante-quinze points, le niveau de résultat mentionné au premier alinéa du paragraphe 5 ne peut être déterminé pour la période de référence considérée. Le fait de ne pas pouvoir déterminer le niveau de résultat n'exonère pas l'entreprise de son obligation de mettre les indicateurs qui peuvent être calculés à disposition du comité social et économique ainsi que des services du ministre chargé du travail selon les modalités fixées à l'article D. 1142-5.

## 5.2. Prise en compte des mesures de correction

Afin de ne pas pénaliser les entreprises prenant des mesures adéquates et pertinentes et, le cas échéant, programmant des mesures financières de rattrapage salarial, en application de l'article L. 1142-9 : lorsque l'indicateur défini au 1° de l'article D. 1142-2-1 est calculable et que l'entreprise n'obtient pas la note maximale pour cet indicateur, elle obtient le maximum de points à l'indicateur défini au 2° du même article si les écarts constatés à cet indicateur favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur 1.

Chaque indicateur est donc pondéré et **noté**, selon la notation définie aux annexes figurant dans le Code du Travail telles que reproduites ci-dessus.

L'index et sa notation doivent être **diffusés sur le site internet de l'entreprise** avant le **1<sup>er</sup> mars 2020** pour les entreprises de plus de 50 salariés mais de moins de 250, et avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés mais de moins de 1 000.

N.B. : pour les entreprises de plus de 1 000, cette obligation de publication est valable depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019.

A défaut de site internet, la communication auprès des salariés doit se faire par tous moyens.

N.B.2 : Le décompte des salariés s'effectue soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'UES si elle existe.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, l'obligation de publication est fixée chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars. (Art. D 1142-4CT).

Les résultats sont également communiqués au CSE pour information.

Si l'entreprise n'atteint pas la note de 75 points sur 100, elle a l'obligation de mettre en œuvre des « *mesures financières de rattrapage salarial* ».

Elle ne peut se faire condamner à une pénalité financière avant le terme du délai de 3 ans passé la publication.

Le montant de la pénalité financière s'élève « au maximum à **1 % des rémunérations** et gains au sens du premier alinéa de l'article [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article [L. 741-10](#) du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret. En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un **délai supplémentaire d'un an** peut lui être accordé pour se mettre en conformité » (L1142-10 CT).

Si l'entreprise atteint un niveau de résultat au moins égal à 75 points avant l'expiration de ce délai, un nouveau délai de 3 ans lui est accordé (D1142-8 CT).

Le Directeur régional des entreprises, pour octroyer un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité, peut tenir compte des motifs de défaillance suivants :

- 1° La survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
- 2° Les restructurations ou fusions en cours ;
- 3° L'existence d'une procédure collective en cours (D1142-11 CT).



Il notifie sa décision dans le délai de 2 mois passé l'expiration du délai de 3 ans pour se mettre en conformité.

Afin de faciliter la compréhension de l'index et sa mise en œuvre, le Ministère du Travail a publié sur son site un tableur de calculs pour aider les entreprises à calculer leur index.

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

## Bienvenue sur Index Egapro

L'Index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

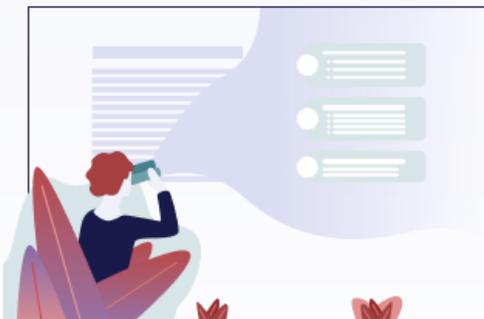
Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

Avec Index Egapro, calculez votre index de façon simple et rapide, tout en profitant de l'aide sur les détails du calcul de chaque indicateur et sur les questions les plus fréquemment posées.

Pour le moment, le calculateur est configuré pour les entreprises de plus de 250 salariés : il le sera bientôt pour les entreprises de 50 à 250 salariés !

[commencer le calcul](#)

### Comment calculer l'index égalité femmes-hommes ?



#### ÉTAPE 1 CONSOLIDATION DES DONNÉES NÉCESSAIRES AU CALCUL

Afin de procéder à la simulation, les entreprises doivent extraire des données relatives à leurs salariés. Grâce à Index Egapro, une aide est disponible pour chacun des indicateurs. Si l'entreprise décide de ne pas utiliser le simulateur, elle peut tout de même consulter l'aide et la FAQ mise à disposition à droite de votre écran.



#### ÉTAPE 2 CALCUL DE L'INDEX

L'entreprise saisit les données et Index Egapro calcule automatiquement les indicateurs et la note finale.

Reproduction interdite

Dans la même perspective, le Ministre du Travail a publié une série de questions-réponses :

### Questions - réponses sur le calcul de l'Index

- + A - CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR**
- + B - PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**
- + C - EFFECTIFS A PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS**
- + D - ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION PRIS EN COMPTE**
- + E - INDICATEUR 1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION**
- + F - INDICATEURS 2 ET 3 - ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ET DE PROMOTIONS**
- + G - INDICATEUR 4 - CONGÉ MATERNITÉ**
- + H - PUBLICATION ET TRANSMISSION DE L'INDEX**
- + I - ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES**

### **Est-il possible de répartir les salariés par ancienneté plutôt que par tranche d'âge, ou de modifier les tranches d'âge ?**

Non, cela n'est pas possible d'adapter ce critère pour comparer les écarts de rémunération. La répartition par tranches d'âge facilite la collecte et le traitement de données objectives, contrairement à une répartition par ancienneté, plus difficile à définir. Les quatre tranches d'âge définies dans le décret sont les suivantes : - moins de 30 ans ; - de 30 à 39 ans ; - de 40 à 49 ans ; - et 50 ans et plus.

Il n'est pas non plus possible d'opter pour des tranches d'âge plus fines, par exemple de 0-5 ans / 6-10 ans etc.

### **S'agissant des catégories de postes équivalents, est-il possible de changer de méthode de répartition des salariés d'une année sur l'autre, notamment au sein d'une même période de 3 ans au cours de laquelle l'évolution de la note de l'Index sera examinée ? Ou le choix initial lie-t-il l'employeur ?**

Le décret prévoit que les employeurs ont la possibilité de répartir les salariés selon la classification de branche ou selon « une autre méthode de cotation des postes » après consultation du comité social et économique (ou des anciennes instances représentatives du personnel si la mise en place du CSE n'a pas encore eu lieu).

L'employeur a la possibilité de changer de méthode de répartition des salariés d'une année sur l'autre, ses différents Index seront comparés au cours d'un cycle de 3 ans, peu importe que la méthode ait été modifiée

### **Est-il possible de retenir une méthode de cotation reposant sur les seuls intitulés de postes ou de fonctions des salariés, ou selon les catégories de métiers ?**

La méthode de cotation des postes ne doit pas aboutir à une construction des catégories par métier ou par fonction. Les catégories doivent au contraire inclure plusieurs métiers afin de corriger les biais liés à la non mixité de certains métiers.

Dès lors, la répartition des salariés selon le seul intitulé des postes ou des fonctions ne correspond pas à l'esprit du décret. Le but est bien de mesurer les écarts de rémunération entre hommes et femmes effectuant un travail de valeur égale.

Ainsi, il n'est pas possible de procéder aux cotations de postes par filières si cela conduit à répartir les salariés par métiers.

## **Les "écarts de taux d'augmentations individuelles" correspondent-ils à des écarts de montants d'augmentations ou à des écarts de nombres de bénéficiaires d'augmentation ?**

La notion d' « écarts de taux d'augmentations individuelles » renvoie à l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentations individuelles. Ainsi, l'indicateur 2° est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes pour chacun des quatre groupes de CSP comptant 10 salariés ou plus de l'un et de l'autre sexe. Il en va de même pour l'écart de taux de promotions.

## **Pour les "écarts de taux de promotions", quelle est la définition d'une "promotion" au sens du décret ?**

La notion de promotion est définie en annexe du décret comme le passage à un niveau de classification ou coefficient supérieur, dans la classification de branche ou dans le système de cotation choisi par l'entreprise. A noter que le passage à un niveau de classification ou coefficient supérieur n'est pas lié au choix retenu pour la répartition des salariés dans les catégories de postes pour le calcul de l'indicateur 1. Il est conseillé à l'entreprise d'être la plus transparente possible sur la méthode de promotion, afin que les salariés et les représentants élus au CSE puissent identifier clairement la notion de promotion. "

## **S'agissant des indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations et de promotions, est-il possible d'apprécier ces indicateurs sur une période de référence de trois ans ?**

L'employeur peut décider, uniquement pour les entreprises de 50 à 250 salariés, de calculer l'indicateur relatif aux augmentations individuelles sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les trois ans.

## **Quel est l'effectif à prendre en compte pour le calcul du pourcentage de promotions ?**

### **Les salariés qui ont été promus au cours de l'année de référence mais qui ont quitté l'entreprise avant la fin de cette période sont-ils pris en compte ?**

Le calcul des effectifs à prendre en compte est le même pour tous les indicateurs (cf. rubrique C du questions/réponses). Ainsi les salariés promus au cours de l'année de référence mais qui ont quitté l'entreprise avant la fin de la période sont pris en compte dès lors qu'ils remplissent les critères prévus au **paragraphe 2 des annexes du décret du 8 janvier 2019**.

## **Pour les indicateurs 2 et 3, est-il possible, comme pour l'indicateur 1, de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ?**

Non. La répartition des salariés, après consultation du comité social et économique, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes n'est possible que pour le calcul du 1<sup>er</sup> indicateur relatif à l'écart de rémunération.

S'agissant des indicateurs 2 et 3, pour les entreprises de plus de 250 salariés, les salariés sont répartis selon les 4 catégories socioprofessionnelles définies en annexe du décret (ouvriers ; employés ; techniciens et agents de maîtrise ; ingénieurs et cadres).

*Reproduction interdite*

Les groupes MICHELIN et SCHMIDT ont annoncé à la veille de la date limite de publication (1<sup>er</sup> mars 2019 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés) avoir obtenu 94 points ; les 6 points manquant relevant de l'absence de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

LVMH a obtenu 90 points ; voir la communication qu'en fait le groupe :

<https://www.lvmh.fr/groupe/engagements/societe-environnement/ellesvmh-initiative-lvmh/>

Le média France Inter s'est amusé à recenser les notations de 200 entreprises de plus de 1000 salariés

<https://www.franceinter.fr/economie/voici-la-liste-des-entreprises-dont-on-a-reussi-a-retrouver-l-index-d-egalite-femmes-hommes>

Un échantillon de ces résultats figure sur les deux diapos suivantes :



CABINET SPÉCIALISÉ  
EN DROIT DU TRAVAIL

[www.meresse-avocats.com](http://www.meresse-avocats.com)



Reproduction interdite



L'employeur doit également transmettre la notation obtenue ainsi que le détail de l'index à l'Administration via une procédure de télédéclaration disponible à l'adresse suivante :

<https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-1/HE/SF?P=1162z18z2z-1z-1zFD0365AA36>

Pour le calcul des effectifs, un salarié n'est pris en considération que s'il comptabilise une présence au moins équivalente à 6 mois sur l'année,

La DIRECCTE met à disposition des entreprises des référents au sein de chaque unité régionale pour l'accompagner dans ces démarches.

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, ces référents sont les suivants :

# LISTE DES REFERENTS EGALITE PROFESSIONNELLE

## DIRECCTE AUVERGNE-RHONE-ALPES

Coordination régionale	Michelle CHARPILLE	<a href="mailto:michelle.charpille@direccte.gouv.fr">michelle.charpille@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara.dialogue-social@direccte.gouv.fr">ara.dialogue-social@direccte.gouv.fr</a>
Ain (01)	Audrey CHAHINE	<a href="mailto:audrey.chahine@direccte.gouv.fr">audrey.chahine@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud01.polet@direccte.gouv.fr">ara-ud01.polet@direccte.gouv.fr</a>
Allier (03)	Stéphane QUINSAT	<a href="mailto:stephane.quinsat@direccte.gouv.fr">stephane.quinsat@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud03.polet@direccte.gouv.fr">ara-ud03.polet@direccte.gouv.fr</a>
Ardèche (07)	Bénédicte BLANCHARD	<a href="mailto:benedicte.blanchard@direccte.gouv.fr">benedicte.blanchard@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud07.direction@direccte.gouv.fr">ara-ud07.direction@direccte.gouv.fr</a>
Cantal (15)	Christiane BEFFRIEU	<a href="mailto:christiane.beffrieu@direccte.gouv.fr">christiane.beffrieu@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud015.polet@direccte.gouv.fr">ara-ud015.polet@direccte.gouv.fr</a>
Drôme (26)	Anne Line TONNAIRE	<a href="mailto:anne-line.tonnaire@direccte.gouv.fr">anne-line.tonnaire@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud026.polet@direccte.gouv.fr">ara-ud026.polet@direccte.gouv.fr</a>
Loire (42)	Marie Cécile CHAMPEIL	<a href="mailto:marie-cecile.champeil@direccte.gouv.fr">marie-cecile.champeil@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud42.roanne@direccte.gouv.fr">ara-ud42.roanne@direccte.gouv.fr</a>
Haute-Loire (43)	Isabelle ESTIER-PORTE	<a href="mailto:isabelle.estier-porte@direccte.gouv.fr">isabelle.estier-porte@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud43.polet@direccte.gouv.fr">ara-ud43.polet@direccte.gouv.fr</a>
Isère (38)	Lysiane DUPREZ-COLLIGNON	<a href="mailto:lysiane.duprez-collignon@direccte.gouv.fr">lysiane.duprez-collignon@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud38.observatoire@direccte.gouv.fr">ara-ud38.observatoire@direccte.gouv.fr</a>
Puy de Dôme (63)	Estelle PARAYRE	<a href="mailto:estelle.parayre@direccte.gouv.fr">estelle.parayre@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud63.polet@direccte.gouv.fr">ara-ud63.polet@direccte.gouv.fr</a>
Rhône (69)	Fabienne COLLET	<a href="mailto:fabienne.collet@direccte.gouv.fr">fabienne.collet@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud69.polet@direccte.gouv.fr">ara-ud69.polet@direccte.gouv.fr</a>
Savoie (73)	Delphine MICHAUD	<a href="mailto:delphine.michaud@direccte.gouv.fr">delphine.michaud@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud73.polet@direccte.gouv.fr">ara-ud73.polet@direccte.gouv.fr</a>
Haute Savoie(74)	Pascal MARTIN	<a href="mailto:pascal-eric.martin@direccte.gouv.fr">pascal-eric.martin@direccte.gouv.fr</a> <a href="mailto:ara-ud74.polet@direccte.gouv.fr">ara-ud74.polet@direccte.gouv.fr</a>

Reproduction interdite

En dehors de cet index, l'entreprise reste passible ( y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés) de poursuites et condamnations supplémentaires en cas de discrimination ou rupture d'égalité de traitement.

Ainsi, une salariée qui s'estime victime de discrimination peut solliciter du juge, y compris en référé, la communication des éléments appartenant à l'entreprise établissant les salaires de l'ensemble des salariés placés dans une situation identique à la sienne (Art 145 CPC). Le BCO (1<sup>ère</sup> phase de la procédure au fond devant le CPH) peut également décider de faire droit à cette communication.

L'action en discrimination n'est pas prescrite par 12 mois (comme les actions en contestation d'un licenciement) ou par 3 ans (comme les actions en rappel de salaires) mais par 5 ans.

En cas de discrimination avérée, la salariée reçoit les rappels de salaires correspondant à toute la période durant laquelle elle a été victime de discrimination dès lors que son action n'est pas prescrite.

Les syndicats peuvent également saisir le juge compte tenu des faits discriminatoires en invoquant l'intérêt collectif de la profession.

Tout licenciement qui résulterait de ces faits de discrimination serait nul et ouvrirait droit à des dommages-intérêts qui ne sont pas enserrés dans les barèmes fixés à l'art. L 1235-3 CT.

# MERCI DE VOTRE ATTENTION

**Société d'Avocats Spécialisés en Droit du Travail**

**Titulaire du certificat de spécialisation en Droit du TRAVAIL décerné par le  
Conseil National des BARREAUX**

**ZA CLAIRAC – 35 rue Louis Blériot – 26760 BEAUMONT-LES-VALENCE**

**04 75 40 91 39 / meresse@meresse-avocats.com**



CABINET SPÉCIALISÉ  
EN DROIT DU TRAVAIL

[www.meresse-avocats.com](http://www.meresse-avocats.com)

*Reproduction interdite*