

Vu le code du travail ;

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

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du XXXXXX ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du XXXXXX ;

Décète :

Article 1^{er}

Après le chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la première partie du code du travail il est inséré un chapitre II bis ainsi rédigé :

« Chapitre II bis

« Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

« *Art. D. 1142-2.* – 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 suivant 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.

« *Art. D. 1142-2-1.* – 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.

« *Art. D. 1142-3.* – Le niveau des résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs définis aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 est déterminé selon les modalités fixées aux annexes I et II.

« *Art. D. 1142-4.* – Le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est publié annuellement, au plus tard le premier mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

« *Art. D. 1142-5.* – Les indicateurs définis aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1, ainsi que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 sont mis à la disposition du comité social et économique, selon la périodicité fixée à l'article D. 1142-4, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2312-18. Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

« Ces informations sont transmises aux services du ministre chargé du travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration définis par arrêté du ministre chargé du travail.

« *Art. D. 1142-6.* – Les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9 doivent être mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à soixante-quinze points.

« *Art. D. 1142-7.* – Chaque directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi désigne un ou plusieurs référents chargés d'accompagner les entreprises de cinquante à deux cent cinquante salariés, à leur demande, pour le calcul des indicateurs mentionnés à l'article D. 1142-2 et, le cas échéant, la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction.

« *Art. D. 1142-8.* – L'entreprise ne peut se voir appliquer la pénalité mentionnée à l'article L. 1142-10 avant l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la publication d'un niveau de résultat de moins de soixante-quinze points. Si elle atteint un niveau de résultat au moins égal à soixante-quinze points avant l'expiration de ce délai, un nouveau délai de trois ans 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.

« L'entreprise dont l'effectif atteint cinquante salariés a trois ans pour appliquer les dispositions prévues aux articles D. 1142-4 à D. 1142-6. Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54.

« *Art. D. 1142-9.* – Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3, est, depuis trois ans, inférieur à soixante-quinze points, il transmet au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi un rapport sur cette situation.

« *Art. D. 1142-10.* – Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi envisage de prononcer la pénalité mentionnée à l'article L. 1142-10, il en informe l'employeur, par tout moyen permettant de conférer date certaine de sa réception par le destinataire, dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de transmission du rapport mentionné à l'article D. 1142-9.

« Il invite l'employeur à lui présenter ses observations et à justifier, le cas échéant, des motifs de sa défaillance dans un délai d'un mois. 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 à sa demande être entendu.

« *Art. D. 1142-11.* – Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi tient 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, ainsi que des motifs de défaillance dont il a justifiés, soit pour accorder à l'employeur le délai supplémentaire, d'une durée maximale d'un an, prévu à l'article L. 1142-10, pour atteindre le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3, soit pour déterminer le montant de la pénalité.

« Au titre des motifs de défaillance, sont notamment pris en compte :

« 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.

« *Art. D. 1142-12.* – Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, 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 par le destinataire, dans le délai de deux mois à compter de l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article D. 1142-10.

« *Art. D. 1142-13.* – La pénalité mentionnée à l'article L. 1142-10 est calculée sur la base des revenus d'activité, tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de celle définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime dus au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de trois ans laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité.

« *Art. D. 1142-14.* – Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur, par tout moyen permettant de conférer date certaine de sa réception par le destinataire, une notification motivée du taux de pénalité qui lui est appliqué, dans le délai de deux mois à compter de l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article D. 1142-10. Il lui demande de communiquer en retour les revenus d'activité servant de base au calcul de la pénalité conformément aux dispositions de l'article D. 1142-13 dans le délai de deux mois. A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois

la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale, par salarié de l'entreprise et par mois compris dans l'année civile mentionnée à l'article D. 1142-13.

« Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 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. »

Article 2

Le livre premier de la première partie de la partie réglementaire du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :

« *Titre V : Harcèlements*

« *Chapitre unique : Dispositions d'application*

« *Art. D. 1151-1.* – L'information prévue au second alinéa de l'article L. 1153-5 précise l'adresse et le numéro d'appel :

« 1° Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;

« 2° De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;

« 3° Du délégué représentant du défenseur des droits compétent sur le territoire de l'établissement. »

Article 3

I. Les dispositions de l'article 1^{er} entrent en vigueur dans les conditions suivantes :

1° Les entreprises de plus de 250 salariés, ont jusqu'au 1^{er} mars 2019, pour publier le niveau de résultat, prévu à l'article D. 1142-4.

A titre transitoire, par dérogation aux dispositions prévues à l'article D. 1142-4, les entreprises de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés peuvent publier leur niveau de résultat jusqu'au 1^{er} septembre 2019 et les entreprises de 50 à 250 salariés jusqu'au 1^{er} mars 2020 ;

2° A titre transitoire, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'arrêté mentionné au deuxième alinéa de l'article D. 1142-5, les informations prévues au premier alinéa du même article sont transmises à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé du travail ;

II. Les dispositions de l'article 2 entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

III. Le ministre chargé du travail adresse au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au plus tard le 30 novembre 2019, une première évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 1^{er} du présent décret, en particulier dans les entreprises de cinquante à deux cent cinquante salariés.

Article 4

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,

Muriel PÉNICAUD

ANNEXES

Annexe I

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

Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le premier mars de l'année en cours, à partir des données de l'année précédente, la situation des salariés étant appréciée au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

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

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 dont le contrat de travail est suspendu au dernier jour de la période de référence annuelle considérée, 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.

3. Eléments 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)	a) Les salariés sont répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents. Les tranches d'âge sont les suivantes : - moins de 30 ans ; - de 30 à 39 ans ; - de 40 à 49 ans ; - et 50 ans et plus. S'agissant des catégories de postes	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

<p>équivalents, l'employeur peut décider, après consultation du comité social et économique, de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou, après avis du comité social et économique, d'une autre méthode de cotation des postes.</p> <p>A défaut, les catégories de postes équivalents sont les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouvriers ; - employés ; - techniciens et agents de maîtrise ; - ingénieurs et cadres. <p>b) Les groupes où le nombre de salariés de l'un ou l'autre sexe est inférieur à trois ne sont pas 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 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 calculé pour chacun des groupes ainsi constitué.</p> <p>d) L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacune 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> <p>e) Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.</p> <p>Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.</p> <p>Lorsque l'écart de rémunération est</p>	Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %	36 point
	Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
	Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points
	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 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	

<p>positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).</p> <p>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).</p> <p>f) 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>h) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondi à la première décimale.</p>	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
<p>Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2)</p>	<p>a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies au paragraphe 4.1.</p> <p>b) Les groupes où le nombre de salariés de l'un ou l'autre sexe est inférieur à dix ne sont pas pris en compte.</p>	Inférieur ou égal à 2 points de %	20 points
	<p>c) Dans chacun des groupes, les taux d'augmentation 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).</p>	Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
	<p>d) L'écart de taux d'augmentation est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux d'augmentation des femmes au taux d'augmentation des hommes.</p> <p>e) Les écarts ainsi obtenus sont</p>	Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points

	<p>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 taux d'augmentation entre les femmes et les hommes.</p> <p>f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentation, arrondi à la première décimale.</p>	Supérieur à 10 points de %	0 point
Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)	<p>a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies au paragraphe 4.1.</p> <p>b) Les groupes où le nombre de salariés de l'un ou l'autre sexe est inférieur à dix ne sont pas pris en compte.</p>	Inférieur ou égal à 2 points de %	15 points
	<p>c) Dans chacun des groupes, les taux de promotion 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.</p> <p>Les augmentations exclues du calcul de l'indicateur défini au 1) au motif qu'elles correspondent à des promotions doivent être prises en compte.</p>	Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
	<p>d) L'écart de taux de promotion est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotion des femmes au taux de promotion des hommes.</p>	Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
	<p>e) Les écarts ainsi obtenus 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 taux de promotion entre les femmes et les hommes.</p> <p>f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotion, arrondi à la première décimale.</p>	Supérieur à 10 points de %	0 point
<p>(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation du salaire de base du salarié concerné.</p> <p>(2) La notion de promotion retenue correspond au passage à niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur.</p>			

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 salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité si des augmentations sont intervenues durant la durée de ce 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 des résultats obtenus 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 indicateurs incalculables

Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs sont incalculables :

- 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 au 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 ;

les autres indicateurs sont quand même 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.

5.2. Prise en compte des mesures de correction

Afin de ne pas pénaliser les entreprises mettant en place une politique de rattrapage en cas de situation initiale déséquilibrée, 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° ;

Annexe II

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

Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le premier mars de l'année en cours, à partir des données de l'année précédente, la situation des salariés étant appréciée au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

L'employeur peut décider de calculer l'indicateur relatif aux augmentations individuelles, défini au 2° 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

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 dont le contrat de travail est suspendu au dernier jour de la période de référence considérée, 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.

3. Eléments 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)	a) Les salariés sont répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents. Les tranches d'âge sont les suivantes : - moins de 30 ans ; - de 30 à 39 ans ; - de 40 à 49 ans ; - et 50 ans et plus. Les catégories de postes équivalents sont	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

<p>les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouvriers ; - employés ; - techniciens et agents de maîtrise ; - ingénieurs et cadres. <p>L'employeur peut décider, après consultation du comité social et économique, de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique plutôt que par catégorie socioprofessionnelle, en application de la classification de branche ou, après avis du comité social et économique, d'une autre méthode de cotation des postes.</p> <p>b) Les groupes où le nombre de salariés de l'un ou l'autre sexe est inférieur à trois ne sont pas 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 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 calculé pour chacun des groupes ainsi constitué.</p> <p>d) L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacune 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> <p>e) Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.</p> <p>Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.</p> <p>Lorsque l'écart de rémunération est</p>	Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %	36 point
	Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
	Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points
	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 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	

<p>positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).</p> <p>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).</p> <p>f) 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>h) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondi à la première décimale.</p>	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
Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2-1)	<p>a) Les taux d'augmentation 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.</p> <p>b) L'écart absolu de taux d'augmentation est égal à la valeur absolue de la différence entre le taux d'augmentation des hommes et le taux d'augmentation des femmes.</p> <p>c) L'écart en nombre de salariés est obtenu en appliquant l'écart absolu de taux d'augmentation 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.</p>	<p>Inférieur ou égal à 2 points de %</p> <p>Ou à 2 salariés</p>	35 points
		<p>Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %</p> <p>Ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés</p>	25 points
		<p>Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %</p> <p>Ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés</p>	15 points

	<p>d) L'écart en points de pourcentage et le nombre de salariés sont arrondis à la première décimale.</p> <p>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>Supérieur à 10 points de %</p> <p>ou plus de 10 salariés</p>	0 point
(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation 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 salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité si des augmentations sont intervenues durant la durée de ce congé (3° de l'article D. 1142-2-1)	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 des résultats obtenus 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 pour chaque indicateur.

5.1. Détermination du niveau de résultat en cas indicateurs incalculables

Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs sont incalculables :

- 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 et 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 ;

les autres indicateurs sont quand même 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.

5.2. Prise en compte des mesures de correction

Afin de ne pas pénaliser les entreprises mettant en place une politique de rattrapage en cas de situation initiale déséquilibrée : 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.