

En savoir plus sur ce texte...

JORF n°0007 du 9 janvier 2019
texte n° 12

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

NOR: MTRT1835389D

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/1/8/MTRT1835389D/jo/texte>

Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/1/8/2019-15/jo/texte>

Publics concernés : employeurs de droit privé ainsi que leurs salariés ; personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

Objet : mesures 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.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Notice : le décret précise la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, ainsi que leurs modalités de publication. Il précise les délais de publication du niveau de résultat par l'entreprise au regard des indicateurs, qui est publié annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente. Il définit les conditions de fixation de la pénalité financière pouvant être appliquée en l'absence de résultats trois ans après la première publication des indicateurs par l'entreprise d'un niveau de résultat inférieur à soixante-quinze points. Il précise également le niveau de résultat en deçà duquel des mesures de correction doivent être mises en œuvre et l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière à l'issue d'un délai de trois ans. Il détermine, enfin, la liste des services et des autorités compétents en matière de harcèlement sexuel. Il définit les mesures transitoires applicables en matière de publication du niveau de résultat obtenu par l'entreprise.

Références : le décret est pris pour l'application des articles 104 et 105 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail,

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment son article L. 741-10 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 242-1 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment ses articles 104 et 105 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 20 décembre 2018 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 20 décembre 2018,
Décrète :

Article 1

Après le chapitre II du titre IV du livre Ier 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 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.

« 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 de résultat obtenu 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 figurant à la fin du présent chapitre.

« Art. D. 1142-4.-Le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est publié annuellement, au plus tard le 1er 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 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 relatives à 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 et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Les dispositions prévues au premier alinéa s'appliquent également dans les cas, prévus aux annexes I et II, où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés. Dans ce cas, l'information du comité social et économique est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

« L'ensemble de ces informations est également transmis 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, pour 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 prises 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 définie 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

Au titre V du livre premier de la première partie de la partie réglementaire du code du travail, il est ajouté un chapitre unique ainsi rédigé :

- « Chapitre unique
- « Dispositions générales

« 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 Défenseur des droits ;
- « 4° Du référent prévu à l'article L. 1153-5-1 dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés ;
- « 5° Du référent prévu à l'article L. 2314-1 lorsqu'un comité social et économique existe. »

Article 3

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, un bilan des conditions de mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 1er du présent décret, en particulier dans les entreprises de cinquante à deux cent cinquante salariés.

Article 4

I. - Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2019, sous réserve des dispositions du II.
II. - 1° 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 1er septembre 2019 et les entreprises de 50 à 250 salariés jusqu'au 1er mars 2020 ;
2° 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.

Article 5

La ministre du travail et la secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

► Annexe

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

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 1er 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)	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 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. 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 : - ouvriers ; - employés ; - techniciens et agents de maîtrise ; - ingénieurs et cadres. b) Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et au moins 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). 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. 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. e) Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.	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
		Supérieur	33

<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 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 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.</p> <p>g) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.</p>	à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	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
	Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
	Supérieur à 18 % et	5 points

		inférieur ou égal à 19 %	
		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)	<p>a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies au paragraphe 4.1.</p> <p>b) Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentations, arrondie à la première décimale.</p>	Inférieur ou égal à 2 points de %	20 points
		Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
		Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
		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) Seuls les groupes comprenant au moins dix hommes et dix femmes sont pris en compte.</p> <p>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. 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> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.</p>	Inférieur ou égal à 2 points de %	15 points
		Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
		Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
		Supérieur à 10 points de %	0 point
<p>(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle 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 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°.

► Annexe

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

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 1er 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° 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. Les tranches d'âge sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - moins de 30 ans ; - de 30 à 39 ans ; - de 40 à 49 ans ; - et 50 ans et plus. <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"> - ouvriers ; - employés ; - techniciens et agents de maîtrise ; - ingénieurs et cadres. <p>b) Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et trois femmes 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 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</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	34 points

<p>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 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 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.</p> <p>g) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.</p>	inférieur ou égal à 6 %	
	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
Supérieur à 17 % et inférieur ou	8 points	

		égal à 18 %	
		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'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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <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>	Inférieur ou égal à 2 points de % Ou à 2 salariés	35 points
		Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % Ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés	25 points
		Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % Ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés	15 points
		Supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés	0 point

(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.

Fait le 8 janvier 2019.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,

Muriel Pénicaud

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations,

Marlène Schiappa