



GVF / PERSONNEL : EGALITE SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et les obligations des employeurs

Code du travail / Articles L3221-1 à L3221-7

Publié le 13/02/2019 / Mis à jour 08/04/2024

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

En outre, **dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, l'employeur doit, chaque année, publier un « [Index de l'égalité Femmes-Hommes](#) », établi à partir d'indicateurs précis, et mesurant la situation de son entreprise au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. En fonction du niveau de cet Index, il doit mettre en place des mesures correctives, et, le cas échéant, un plan de ratrappage salarial. À défaut, il peut se voir appliquer une pénalité financière. Sur ces questions, et sur les obligations à la charge de l'employeur, on se reportera également à la fiche consacrée à [l'égalité professionnelle homme - femme](#)

Qui est concerné par le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

Qu'entend-on par rémunération ?

Il s'agit de **toutes les sommes payées directement ou indirectement**, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi.

La notion de rémunération englobe ainsi le **salaire de base** et tous les autres **avantages et accessoires** (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...), quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décision de l'employeur.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes : ainsi, les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment de ces normes, catégories, critères et bases de calcul.

Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale ?

C'est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de **connaissances professionnelles ou de capacités**.

Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle.

Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail.

Comment contrôler l'égalité de rémunération ?

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions aux dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En cas de litige devant le conseil de prud'hommes concernant une inégalité de salaire entre femme et homme, le salarié présente les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination puis, au vu de ces éléments, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; sur les moyens dont dispose une salariée pour établir une inégalité salariale entre elle et certains de ses collègues masculins, notamment la communication de bulletins de salaires, on peut se reporter à l'[arrêt de la Cour de cassation du 8 mars 2023](#).

Sanctions en cas de discrimination

Si la discrimination est établie, deux types de sanctions sont prévus : sanctions civiles et sanctions pénales.

Sanctions civiles

Toute disposition figurant dans un contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur et qui ne respecte pas le principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale est nulle de plein droit. La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée.

Le conseil de prud'hommes est compétent pour examiner la demande du salarié.

Sanctions pénales

Selon l'une ou l'autre des infractions commises :

- **Peine d'emprisonnement** d'un an au plus et/ou **amende** pouvant atteindre 3 750 €,
- **Amende** de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

Toutefois, le tribunal peut ajourner le prononcé de la peine si l'employeur définit, après avis des représentants du personnel, les mesures propres à rétablir l'égalité professionnelle.

Comment sont mesurés les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et quelles sont les obligations de l'employeur ?

De manière générale, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises qui comptent au moins 50 salariés, il doit, en outre, procéder à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans son entreprise, publier chaque année les résultats de cette mesure (« [Index de l'égalité professionnelle](#) ») et, le cas échéant, prendre les dispositions permettant de remédier aux écarts constatés, dans un délai déterminé. A défaut d'atteindre cet objectif, l'employeur peut se voir appliquer une [pénalité financière](#).

Élaboration des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et publication de l'Index de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur établit, chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs figurent :

- à l'article D. 1142-2 du code du travail pour les [entreprises de plus de 250 salariés](#),
- à l'article D. 1142-2-1 du code du travail pour les [entreprises de 50 à 250 salariés](#).

Ils sont calculés selon les modalités définies à l'annexe I du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précité pour les [entreprises de plus de 250 salariés](#) et à l'annexe II de ce même décret pour les [entreprises de 50 à 250 salariés](#).

Possibilité d'être aidé pour le calcul des indicateurs

Pour le calcul des indicateurs mentionnés ci-dessus, et, le cas échéant, pour la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction, les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent, à leur demande, être accompagnées par un référent « Égalité salariale femmes-hommes » désigné par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ([DREETS](#)). Même si leur rôle est principalement dédié à l'accompagnement des entreprises de 50 à 250 salariés, ces référents peuvent également répondre aux questions des entreprises de plus grande taille.

Les employeurs peuvent également :

- Utiliser le site dédié à [l'index de l'égalité professionnelle](#) à partir duquel ils peuvent calculer leur index et le déclarer, ainsi que les éléments qui lui sont associés. Ce site répertorie également toutes les mesures d'accompagnement des entreprises pour leur calcul de l'Index de l'égalité professionnelle ;
- Consulter le « Questions/Réponses » mis en [ligne sur ce site](#).

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

« Index de l'égalité professionnelle »

Cet Index, exprimé en points (avec un maximum de 100 points), et les résultats obtenus pour chaque indicateur qui le compose, sont publiés annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente (1er mars 2024 au titre de l'année 2023), de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.). Les index sont publiés sur le [site du ministère du Travail dédié à l'égalité professionnelle](#).

L'index de l'égalité professionnelle, les indicateurs qui le composent ainsi que les autres éléments requis en fonction du niveau de l'Index obtenu par l'entreprise, sont mis à disposition du CSE, chaque année, à travers la base de données économiques, sociales et environnementales ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant [sur ce site](#).

Transmission aux services du ministère du Travail

En vue de leur transmission à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ([DREETS](#)) prévue aux articles [D. 1142-5](#) et [D. 1142-6-2 du code du travail](#), ces informations sont renseignées par les entreprises concernées sur le site internet du ministère du travail [dédié à l'égalité professionnelle](#). Les éléments devant être renseignés, selon que l'entreprise compte de 50 à 250 salariés ou plus de 250 salariés, sont précisés par l'arrêté du 17 août 2022 cité en référence.

Dispositions applicables lorsque « l'Index de l'égalité professionnelle » est inférieur à 75 points

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque « l'[Index de l'égalité professionnelle](#) » est inférieur à 75 points (sur 100), l'entreprise doit mettre en œuvre les mesures de correction qui lui permettront d'atteindre ce niveau dans un délai de 3 ans maximum (à compter de la publication des indicateurs effectuée en 2022, l'employeur doit publier ces mesures de correction, par une communication externe et au sein de l'entreprise et doit fixer et publier les objectifs de correction de chacun de ces indicateurs ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant [sur ce site](#)).

Dans une telle hypothèse :

- la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée [au 2^o de l'article L. 2242-1 du code du travail](#) doit porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial ;

- à défaut d'un accord sur ces mesures à l'issue de cette négociation, celles-ci seront déterminées, après consultation du CSE, par décision de l'employeur déposée auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ([DREETS](#)).

Le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

À l'expiration du délai de 3 ans (avec une prolongation possible d'une année au maximum, sur décision du [directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités](#) laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité et atteindre le niveau de 75 points, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière. Cette pénalité, d'un montant maximal de 1 % de la masse salariale, sera déterminée selon les modalités fixées par [les articles L. 1142-10 et D. 1142-8 à D. 1142-14 du code du travail](#). Compte tenu des dates de première publication des Index de l'égalité Femmes-Hommes (soit au plus tard le 1er mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés, voir ci-dessus), aucune pénalité au titre de ces dispositions ne sera prononcée avant 3 ans à compter de cette publication (soit, par exemple, au plus tôt le 1er mars 2022 pour une entreprise d'au moins 1 000 salariés dont l'Index, inférieur à 75 points, aura été publié à la date limite du 1er mars 2019).

Dispositions applicables lorsque « l'Index de l'égalité professionnelle » est inférieur à 85 points.

Lorsque le niveau de l'Index de l'égalité femmes-hommes est inférieur à 85 points, l'employeur fixe et publie les objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte. Pour plus de précisions sur ce point, on peut se reporter aux informations figurant [sur ce site](#)).

Quelles sont les sources d'information sur les rémunérations des femmes et des hommes dans l'entreprise ?

Les sources d'information sur les rémunérations des femmes et des hommes dans l'entreprise sont :

- **Les informations remises aux organisations syndicales**, pour la négociation périodique sur la rémunération (salaires effectifs, partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise...) et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à [supprimer les écarts de rémunération](#)
- **Le site du ministère du Travail dédié à l'égalité professionnelle** egapro.travail.gouv.fr qui permet de consulter, pour chaque entreprise assujettie, l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- **Les informations mises à disposition du comité social et économique (CSE)**, notamment en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Les informations ainsi mises à disposition du CSE, à travers la base de données économiques, sociales et environnementales sont celles prévues (à défaut d'accord) à l'article [R. 2312-19](#) dans les entreprises de moins de 300 salariés à l'article [R. 2312-20](#) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
- **Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer**, ainsi que le niveau de résultat (« [Index de l'égalité professionnelle](#) »). Ces indicateurs et cet index sont mis à disposition du CSE, chaque année, à travers la base de données économiques, sociales et environnementales ; ils sont accompagnés des informations et des précisions mentionnées aux articles [D. 1142-5](#) et [D. 1142-6-2 du code du travail](#).

Cet Index de l'égalité professionnelle et les résultats obtenus pour chaque indicateur qui le compose, sont également publiés chaque année sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.). Il en va de même, lorsqu'ils sont requis, pour les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de

rattrapage salarial, et pour les objectifs de progression fixés pour chaque indicateur ; sur ce point, on se reportera aux précisions figurant [sur ce site](#).

• **Le bilan social.**

Informations sur le principe de l'égalité de rémunération et sur les discriminations prohibées

- Les dispositions des articles [L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail](#) relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.
 - Par ailleurs, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article [L. 1132-1 du code du travail](#) (salarié, candidat à un recrutement, à un stage, etc.) sont informées par tout moyen du texte des [articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs aux discriminations prohibées](#).)
-