

## Egalité professionnelle hommes-femmes : un simulateur pour vous aider

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 20/11/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 20/11/2019

### Sources :

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

Les entreprises d'au moins 250 salariés, depuis 2019, d'au moins 50 salariés au plus tard le 1er mars 2020, devront publier les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Un index Egapro a été mis en place pour vous aider, un index qui vient d'être mis à jour...

## Egalité professionnelle homme-femme : index Egapro

En 2019, pour les entreprises de plus de 250 salariés, en 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés, les employeurs d'au moins 50 salariés devront publier, chaque année, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Il s'agit de mesurer des indicateurs (5 indicateurs pour les entreprises d'au moins 250 salariés et 4 indicateurs pour les entreprises comptant de 50 à 250 salariés) qui prennent en compte les écarts de rémunération, les écarts de répartition des rémunérations individuelles, le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivante leur retour de congé maternité, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Un scoring est établi et l'entreprise doit atteindre un nombre de points au moins égal à 75 sur 100 possibles. Si le nombre de points est inférieur à 75, l'entreprise doit prendre les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, des mesures financières de rattrapage salarial dans un délai de 3 ans.

Pour vous aider à établir votre scoring, le Ministère du Travail a mis en place un simulateur, l'index Egapro (disponible à l'adresse suivante : <https://index-egapro.travail.gouv.fr>), qui vient d'être mis à jour pour permettre aux entreprises comptant entre 50 et 250 salariés d'établir leur 1er scoring.

Attention : la prochaine échéance de publication des indicateurs est fixée au 1er mars 2020.

***Pouvez-vous fixer, pour un même poste au sein du même service, un montant de rémunération différent entre salariés ? L'ancienneté, le diplôme, etc. sont-ils des éléments qui peuvent être pris en considération ? Comment apprécier l'application du principe d'égalité salariale entre hommes et femmes dans l'entreprise ?***

[Fixer la rémunération d'un salarié : attention à l'égalité salariale !](#)