

Egalité professionnelle : les nouvelles règles d'égalité salariale en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2019, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, une obligation pour l'employeur de prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L. 1142-7 du code du travail). L'employeur devra publier chaque année des indicateurs sur son site internet.

Le décret n°2019-15 publié le 9 janvier dernier rend applicable ce dispositif et définit entre autres les nouvelles règles en matière d'égalité salariale soient :

- les indicateurs et la méthode de calcul de l'index de l'égalité salariale relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- les actions mises en œuvre pour les supprimer,
- les modalités et le calendrier de publication.

Nexem vous propose un focus sur vos nouvelles obligations et mettra à disposition prochainement des matrices pour vous aider à mettre en œuvre l'index de l'égalité salariale.

1. Les indicateurs retenus pour le calcul de l'index de l'égalité salariale

Les entreprises d'au moins 50 salariés devront calculer 4 ou 5 indicateurs en fonction de leurs effectifs, selon les modalités définies aux annexes I et II du décret n°2019-15. Ces indicateurs sont pour la plupart déjà présents dans la BDES et seront à évaluer sur un total de 100.

Les entreprises de plus de 250 salariés conformément à l'article D 1142-2 et en annexe I du présent décret devront mesurer leurs éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à partir de cinq indicateurs :

- 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 catégories de postes équivalents (pour un total maximum de 40 points).
- 2) L'écart de taux d'augmentation individuelles de salaires ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points).
- 3) L'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes (15 points).
- 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 (15 points).
- 5) Le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations (10 points).

Les entreprises de 50 à 250 salariés devront mesurer quatre indicateurs selon l'article D 1142-2-1 et en Annexe II du décret n° 2019-15 :

- 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 catégories de postes équivalents (40 points).
- 2) L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes qu'elles soient liées à des promotions ou seulement à des augmentations. Ainsi les indicateurs sur le nombre d'augmentation et le nombre de promotion applicables aux entreprises de plus de 250 salariés sont ici fusionnés en seule (pour un total de 35 points).
- 3) 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 (15 points).
- 4) Le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations (10 points).

Les indicateurs relatifs au nombre d'augmentations au cours de l'année et au pourcentage de femmes augmentées après le congé maternité ne figurent pas dans la BDES, et seront par conséquent à intégrer dès la parution d'un décret d'application visant les dispositions de l'article 104 de la loi « Avenir professionnel ».

2. La méthode de calcul à appliquer

2.1. Les éléments à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

La période de référence

L'employeur choisit la période de 12 mois consécutifs servant de période de référence pour le calcul des indicateurs. Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, à partir des données de la période de référence annuelle choisie qui précède l'année de publication des indicateurs.

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, l'employeur peut décider de calculer l'indicateur relatifs aux augmentations individuelles sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des 2 ou 3 années précédentes. Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les 3 ans.

Le champ d'application

L'effectif des salariés à prendre en compte est apprécié sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur à l'exception : des apprentis, des contrats de professionnalisation, des salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les expatriés et les salariés absents plus de la moitié de la période de référence.

Les caractéristiques individuelles des salariés (âge, niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branches, niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise,

la catégorie socioprofessionnelle) sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise.

Les éléments de rémunération

La rémunération de chaque salarié est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle. Les éléments suivants ne sont pas à prendre en compte : 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 et complémentaires ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation.

2.2. La méthode de calcul des indicateurs et barème à appliquer aux résultats obtenus

Les modalités de calcul de ces indicateurs et celles de détermination du niveau de résultat obtenu par l'entreprise sont définies à l'annexe I du décret n°2019-15 pour les entreprises de plus de 250 salariés et à l'annexe II du décret n° 2019-15 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Néanmoins, les méthodes établies en annexes sont communes pour un certain nombre d'indicateurs.

2.2.1. L'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'applique pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Vous trouverez ci-dessous les différentes phases de la méthode de calcul :

- a) Répartir les salariés en groupe selon 4 tranches d'âge : moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, et 50 ans et plus ;
et par catégorie de poste équivalent (au choix de l'employeur) :
 - par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche après consultation du CSE,
 - ou d'une autre méthode de cotation des postes adoptée après avis du CSE,
 - ou suivant les 4 catégories socioprofessionnelles : ouvriers ; employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.
- b) Ne prendre en compte que les groupes comprenant au moins trois hommes et au moins trois femmes.
- c) Calculer la rémunération moyenne des femmes et des hommes pour chacun des groupes pris en compte en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne.
- d) Calculer l'écart de rémunération (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) Appliquer le seuil de pertinence selon la catégorie de poste équivalent que vous aurez choisi :
 - 5% pour les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle
 - 2% pour les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique

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).

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

- f) Calculer le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte et le multiplier à l'écart obtenu après ajustement en fonction des seuils de pertinence.

Additionner ces résultats obtenus après l'application des ratios pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.

- g) Et enfin, arrondir à la première décimale votre résultat final que vous reporterez au barème suivant :

RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
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 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 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

Vous trouverez ci-dessous un exemple fictif de présentation de cet indicateur par catégorie socioprofessionnelle.

Panel représentatif/Groupe	Nbre salariés/sexe sup ou égal à 3														
Seuil de pertinence	5%														
	moins de 30 ans			30-39 ans			40-49 ans			50 ans et +			Total général	Résultat final	
	F	H	Total moins de 30 ans	F	H	Total 30-39 ans	F	H	Total 40-49 ans	F	H	Total 50 ans et +			
EMPLOYES															
Rémunération moyenne	1 521,22	1 800,00	1 660,61	1 900,00	2 200,00	2 050,00	2 150,00	2 400,00	2 275,00	2 000,00	2 700,00	2 350,00	2 083,90		
Effectif	25	5	30	75	10	85	150	15	165	45	5	50	330		
Ecart R1		15,49%			13,64%			10,42%			25,93%				
Ecart SP		10,49%			8,64%			5,42%			20,93%				
Ratio		0,06			0,18			0,35			0,11				
Ecart G1		0,67%			1,57%			1,91%			2,24%			6,39%	
OUVRIER															
Rémunération moyenne			0,00	1 750,00	1 800,00	1 775,00	2 200,00	1 900,00	2 050,00	0,00	0,00	0,00	1 912,50		
Effectif			0	5	10	15	5	10	15	0	0	0	30		
Ecart R1					2,78%			-15,79%		PANEL NON REPRESENTATIF				5%	
Ecart SP					-2,22%	=>		-10,79%							
Ratio					0,03			0,03							
Ecart G1					0,00%			-0,35%						-0,35%	
TAM															
Rémunération moyenne	1 800,00	1 900,00	1 850,00	2 100,00	2 000,00	2 050,00	2 400,00	2 000,00	2 200,00	2 600,00	2 500,00	2 550,00	1 937,50		
Effectif	12	5	17	5	12	17	10	23	33	12	5	17	84		
Ecart R1		5,26%			-5,00%			-20,00%			-4,00%				
Ecart SP		0,26%			0,00%			-15,00%		1,00%	=>	0,00%			
Ratio		0,04			0,04			0,07			0,04				
Ecart G1		0,01%			0,00%			-1,06%			0,00%			-1,05%	
ING & Cadres															
Rémunération moyenne	2 900,00	3 100,00	3 000,00	3 700,00	3 600,00	3 650,00	3 750,00	4 800,00	4 275,00	4 500,00	5 200,00	4 850,00	3 943,75		
Effectif	2	1		3	5	8	6	6	6	3	7	10	24		
Ecart R1					-2,78%						13,46%				
Ecart SP					2,22%	=>		0,00%			8,46%				
Ratio					0,03			0,03			0,02				
Ecart G1					0,00%			0,00%			0,18%			0,40%	
Total Rémunération moyenne	2 073,74	2 266,67	2 170,20	2 362,50	2 400,00	2 381,25	2 600,00	2 300,00	2 200,00	3 033,33	3 466,67	3 250,00	2 469,41		
Total Effectif	37	10	47	88	37	125	168	51	219	60	17	77	468		

Ecart R1	Ecart de rémunération H/F = (Rémunération moy H - Rémunération moy F) / Rémunération moy H
Ecart SP	Si écart positif = Ecart R1 - seuil pertinence (plafond à 0 si résultat négatif) Si écart négatif = Ecart R1 + seuil pertinence (plafond à 0 si résultat positif)
Ratio	effectif groupe / effectif total des groupes pris en compte
Ecart G1	Ecart SP * Ratio
Résultat final	Somme des écarts ajustés arrondis au à la 1ère décimale

2.2.2. Les indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations individuelles et de promotions entre les femmes et les hommes

Les méthodes de calculs pour ces indicateurs diffèrent selon les effectifs de l'entreprise.

- Pour les entreprises de plus de 250 salariés

L'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes nécessite de :

- Répartir les salariés en groupes selon les 4 catégories socioprofessionnelles : ouvriers ; employés ; techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.
- Ne prendre en compte que les groupes comprenant au moins 10 femmes et au moins 10 hommes.

- c) Calculer le taux d'augmentations des femmes et des hommes pour chacun des groupes pris en compte (en pourcentage) comme la proportion de salariés augmentées au cours de la période de référence.
- d) Calculer l'écart de taux d'augmentations (en points de pourcentage) pour chacun des groupes en soustrayant le taux d'augmentation des femmes au taux d'augmentations des hommes.
- e) Calculer le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte et le multiplier à l'écart de taux d'augmentations obtenu plus haut.
- Additionner les résultats ainsi obtenus pour obtenir l'écart global de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes.
- f) Et enfin, arrondir à la première décimale votre résultat final que vous reporterez au barème ci-dessous :

RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
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

Ci-dessous un exemple de cet indicateur vous est proposé :

Panel représentatif / Groupe	Nbre salariés / sexe sup ou égal à 10			Résultat final
	F	H	Total général	
EMPLOYES				
Nbre augmentation individuelle	7	8	15	
Taux augmentation individuelle	46,67%	53,33%	100,00%	
Effectif	295	35	330	
Ecart T1		6,67		
Ratio		0,73		
Ecart G1		4,86		
OUVRIER				7 points de %
Nbre augmentation individuelle	10	4	14	
Taux augmentation individuelle	71,43%	28,57%	100,00%	
Effectif	8	20	28	
Ecart T1	PANEL NON REPRESENTATIF			
Ratio	Inférieur à 10			
Ecart G1				
TAM				5 points
Nbre augmentation individuelle	10	10	20	
Taux augmentation individuelle	50,00%	50,00%	100,00%	
Effectif	39	45	84	
Ecart T1		0,00		
Ratio		0,19		
Ecart G1		0,00		
ING & Cadres				
Nbre augmentation individuelle	4	8	12	
Taux augmentation individuelle	33,33%	66,67%	100,00%	
Effectif	11	16	27	
Ecart T1		33,33		
Ratio		0,06		
Ecart G1		1,99		
Total Nbre Augmentation individuelle	21	26	47	
Total Taux augmentation individuelle2	44,68%	55,32%	100,00%	
Total Effectif pris en compte	347	106	453	

Légende :

- Ecart T1** Ecart Taux d'augmentation (en point de pourcentage)
(Taux d'augmentation H - Taux d'augmentation F)*100
- Ratio** effectif du groupe - effectif total des groupe pris en compte
- Ecart G1** Ecart T1*Ratio
- Résultat final** somme Ecart T Ajusté arrondi à la 1ère décimale

L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes :

Pour cet indicateur, la notion de promotion retenue correspond au passage à niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

Le décret précise que les augmentations exclues du calcul de l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes au motif qu'elles correspondent à des promotions doivent être prises en compte.

- a) Répartir les salariés selon les 4 catégories socioprofessionnelles : ouvriers ; employés ; techniciens et agents de maîtrise ; ingénieurs et cadres.
- b) Ne prendre en compte que les groupes comprenant au moins 10 femmes et au moins 10 hommes.
- c) Calculer le taux de promotion des femmes et des hommes pour chacun des groupes pris en compte (en pourcentage) comme la proportion de salariés ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence.
- d) Calculer l'écart de taux de promotions (en points de pourcentage) pour chacun des groupes en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes.
- e) Calculer le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte et le multiplier à l'écart de taux d'augmentation obtenu plus haut.

Additionner les résultats ainsi obtenus pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

- f) Et enfin, arrondir à la première décimale votre résultat final que vous reporterez au barème ci-dessous :

RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
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

Ci-dessous un exemple de cet indicateur vous est proposé :

Panel représentatif / Groupe	Nbre salariés / sexe sup ou égal à 10			Résultat final
	F	H	Total général	
EMPLOYES				0 points de %
Nbre Promotion	6	3	9	
Taux de promotion	66,67%	33,33%	100,00%	
Effectif	295	35	330	
Ecart T2		-0,33		
Ratio		0,70		
Ecart G1		-0,23		
OUVRIER				
Nbre Promotion	7	2	9	
Taux de promotion	77,78%	22,22%	100,00%	
Effectif	10	20	30	
Ecart T2		-0,56		
Ratio		0,06		
Ecart G1		-0,04		
TAM				15 points
Nbre Promotion	14	16	30	
Taux de promotion	46,67%	53,33%	100,00%	
Effectif	39	45	84	
Ecart T2		0,07		
Ratio		0,18		
Ecart G1		0,01		
ING & Cadres				15 points
Nbre Promotion	2	1	3	
Taux de promotion	66,67%	33,33%	100,00%	
Effectif	11	16	27	
Ecart T2		-0,33		
Ratio		0,06		
Ecart G1		-0,02		
Total Nbre promotion	29	22	51	
Total Taux de promotion	56,86%	43,14%	100,00%	
Total Effectif	355	116	471	

Légende :

- Ecart T2** Ecart Taux d'augmentation (en point de pourcentage)
(Taux d'augmentation H - Taux d'augmentation F)*100
- Ratio** effectif du groupe - effectif total des groupes pris en compte
- Ecart G1** Ecart T1*Ratio
- Résultat final** somme Ecart T Ajusté arrondi à la 1ère décimale

- Pour les entreprises de 50 à 250 salariés :

Dans ce cadre, seul l'écart de taux d'augmentations individuelles est évalué et calculé en points de pourcentage et en nombre de salariés

Le décret précise que toutes les augmentations individuelles sont prises en compte qu'elles correspondent ou non à une promotion selon la méthode suivante :

- a) Calculer les taux d'augmentations des femmes et des hommes en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence
- b) Calculer l'écart absolu de taux d'augmentations en soustrayant le taux d'augmentations des femmes au taux d'augmentations des hommes.
- c) Calculer l'écart en nombre de salariés en appliquant l'écart absolu de taux d'augmentations obtenu plus haut au nombre de femmes ou au nombre d'hommes pris en compte dans le calcul en choisissant le plus petit des ces 2 nombres.
- d) Arrondir à la première décimale l'écart en point de pourcentage et l'écart en nombre de salariés.
- e) Appliquer le barème à ces 2 écarts : l'écart en points de pourcentage et l'écart en nombre de salariés.

Et retenir le résultat correspondant au nombre de points le plus élevé :

RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
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	1 point

Ci-dessous un exemple de cet indicateur vous est proposé :

Augmentation individuelle	Toutes les augmentations individuelles (cad l'augmentation du salaire de base du salarié concerné) qu'elles correspondent ou non à une promotion			
	F	H	Total général	Résultat final
Nbre Aug Individuelles	19	20	39	35 points
Taux Aug Individuelles	48,72%	51,28%	100,00%	
Ecart absolu TA	3%		25 points	
Ecart Nbre Salariés	0		35 points	

Plus petit nombre H/F retenu pour le calcul Ecart Nbre Salariés

0,49 arrondi à la 1^{ère} décimale

Nbre de points le plus élevé des 2 retenu pour le résultat final

Légende		
Ecart absolu TA	Taux Augmentation H - Taux Augmentation F	
Ecart Nbre Salariés	Ecart absolu TA* Le plus petit Nbre parmi H ou F	
Résultat final	Nbre de points obtenus le plus élevé entre Ecart absolu TA et Ecart Nbre Salariés	

2.2.3. L'indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Cet indicateur s'applique pour toutes les entreprises de 50 salariés et plus. Le décret indique que cet indicateur est calculé que si des augmentations sont intervenues durant la période de leur congé.

La démarche consiste à recenser le nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité au cours de la période de référence annuelle et le nombre de salariées de retour de congé maternité au cours de la même période de référence pour obtenir le taux d'augmentations en question.

Si 100% des salariées ont bénéficié d'une augmentation dans les termes énoncés plus hauts alors l'entreprise obtient 15 points, sinon elle n'en a aucun conformément aux barèmes mentionnés dans les annexes I et II du décret n° 2019-15.

Ci-dessous un exemple de cet indicateur vous est proposé :

Aug congé maternité	Nbre retour congé maternité	Résultat final
7	13	Inférieur à 100% = 0 point
Taux de salariées augmentées au retour de congé maternité	54%	

2.2.4. L'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

La méthode de calcul est commune pour l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés. Il s'agit de retenir le plus petit des 2 nombres de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations, puis d'appliquer le barème suivant :

RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

Ci-dessous un exemple de cet indicateur vous est proposé :

	10 + hautes rémunérations	Résultat final
F	4	10 points
H	6	
Total général	10	
Indicateur retenu (le plus petit des 2 nbres)	4	

2.2.5. Le niveau de résultats obtenus

Le niveau de résultats obtenus correspond à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs. Les textes des annexes I et II du présent décret prévoient un certain nombre de situations qui peuvent être prises en compte notamment lorsqu'un ou plusieurs indicateurs sont incalculables, de même que des mesures de correction éventuelles sous conditions.

Votre obligation d'égalité salariale est respectée dès lors que vous obtenez 75 points minimum sur 100.

3. La publication annuelle des résultats

Quel que soit le niveau de résultat obtenu, celui-ci est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} 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 selon l'article D.1142-4.

De plus, les indicateurs ainsi que le niveau de résultat sont mis à la disposition du CSE tous les ans selon la période de référence fixée par l'employeur.

Les résultats sont présentés par catégorie socioprofessionnelle, 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 que l'employeur a choisi d'appliquer et le cas échéant, les raisons pour lesquelles certains indicateurs ne peuvent être calculés selon les situations citées dans le décret, et les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

L'ensemble de ces informations est également transmis aux services du ministre chargé du travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration qui seront définis par arrêté.

Un calendrier à titre transitoire est signifié à l'article 4 du présent décret. Ainsi, les entreprises publient leur niveau de résultat selon l'échéancier suivant :

Entreprises de 1 000 salariés & plus	Avant le 1^{er} mars 2019
Entreprises de + 250 et moins de 1 000 salariés	Avant le 1^{er} septembre 2019
Entreprise de 50 et 250 salariés	Avant le 1^{er} mars 2020

Les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent demander à la Direccte de se faire accompagner par l'un de ses référents pour le calcul des indicateurs, et le cas échéant, pour la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction (article D. 1142-7).

A noter : Les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés ont un délai de 3 ans avant de devoir appliquer cette obligation.

4. Les mesures de correction et les sanctions

- Le seuil de déclenchement : un niveau de résultat en deçà de 75 points

Dès lors que le niveau de résultat est inférieur à 75 points sur 100, l'employeur est tenu de mettre en œuvre des mesures de correction et le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial. Il dispose d'un délai de mise en conformité de 3 ans à compter de la publication de résultat pour atteindre son obligation de résultat. Auquel cas, l'entreprise s'expose à des sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale brute.

- Déroulement de la procédure de sanction

Lorsque le résultat obtenu pendant 3 ans consécutifs est inférieur à 75 points, l'agent de contrôle de l'inspection du travail transmet au directeur de la Direccte un rapport de la situation.

Le directeur informe l'entreprise qu'il envisage de prononcer une pénalité dans les 2 mois suivants la réception du rapport.

Le directeur peut entendre l'employeur et prendre en compte les motifs de défaillance énoncés à l'article D. 1142-11 : survenance de difficultés économiques, restructurations ou fusions en cours, ou existence d'une procédure collective en cours.

Le directeur peut alors décider d'accorder un délai supplémentaire de mise en conformité d'un an maximum ou déterminer le montant de la sanction sur la base des revenus d'activité communiqués par l'employeur. A défaut de transmission, la pénalité est calculée sur la base de 2 fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité social, par salarié de l'entreprise et par mois compris dans l'année civile.

Un logigramme récapitulatif du process de vos nouvelles obligations vous est présenté ci-dessous :

