



Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Index d'égalité

Tous les ans, au plus tard le 1er mars, les entreprises de 50 salariés et plus doivent calculer et publier une note sur 100 points appelée "index d'égalité".

Toutes les entreprises et UES d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité, au plus tard le 1er mars 2025, au titre de l'année 2024 (C. trav., art. L. 1143-8 et D. 1142-4).

Cette publication se fait sur le site Internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un, de manière visible et lisible. Il doit également être communiqué au CSE et transmis à l'inspection du travail via une plateforme dédiée.

L'index prend la forme d'une note de 100 déterminée à partir d'une série de 5 indicateurs (seulement 4 d'entre eux pour les entreprises de 50 à 250 salariés inclus) :

- écart de rémunération ;
- écarts de taux d'augmentations individuelles ;
- écarts de taux de promotions ;
- augmentations au retour du congé maternité ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Depuis 2022, l'employeur doit également publier :

- des objectifs de progression en cas d'index inférieur à 85 points ;
- des mesures de correction et de rattrapage en cas de note inférieure à 75 points.

En l'absence de publication de ces informations, l'employeur s'expose à une pénalité de 1 % de la masse salariale annuelle.

Le détail de l'ensemble de ces mesures est consultable dans le dossier [Egalité salariale femmes/hommes](#).