

# Index Egalité Professionnelle : Nouvelles obligations



Un décret publié le 11 mars 2021 impose **deux nouvelles obligations** pour les entreprises d'au moins 50 salariés ayant l'obligation d'établir l'Index Egalité

1

**Jusqu'ici :** Le niveau de résultat (*note globale*) devait être déposé auprès de la DIRECCTE et publié chaque année, avant le 1er mars sur le site internet de l'entreprise, s'il existe. A défaut, il devait être porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

## **Désormais (2 nouveautés) :**

- **Le niveau de résultat (*note globale*) et les résultats obtenus pour chaque indicateur** doivent être publiés chaque année, avant le 1er mars sur le site internet de l'entreprise, s'il existe, **de manière visible et lisible**. A défaut de site internet, ils doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.
- **Ces résultats** sont consultables sur le site internet de l'entreprise **au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, des nouveaux résultats**.



## **A partir de quand?**

Le décret est entré en vigueur au 12 mars 2020 et concerne les résultats de 2021 obtenus au titre de 2020.

**Pour les résultats calculés en 2021 au titre de 2020**, une **période transitoire** est accordée :

- Le **niveau de résultat (*visible et lisible*)** doit être publié **au plus tard le 1er mai 2021** ;
- Les **résultats pour chaque indicateur (*visible et lisible*)** doivent être publiés **au plus tard le 1er juin 2021**.

2

La deuxième nouvelle obligation concerne **uniquement les entreprises bénéficiant directement des crédits ouverts du Plan de relance** (*Loi de Finances pour 2021*).  
*Elle s'ajoute à la première obligation.*

Lorsque les **indicateurs seront inférieurs** à certains seuils, l'entreprise devra **fixer des objectifs de progression** soumis à la négociation.



## **Quand ?**

Les objectifs de progression devront être fixés **pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte ET dès lors que le résultat global obtenu par l'entreprise est inférieur à 75 points**.

## **Comment ?**



Les objectifs de progression devront être fixés **lors de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle**, (ou, en l'absence d'accord, unilatéralement par l'employeur après consultation du CSE).

## **A publier ?**



Les objectifs de progression, ainsi que les mesures de correction et de rattrapage s'imposant à l'employeur, devront être publiés **sur la même page du site internet de l'entreprise que la note globale, et selon les mêmes modalités**, dès lors que l'accord (ou la décision unilatérale) est déposé dans les conditions requises. A défaut de site internet, ils seront portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

## **Combien de temps?**

Ils resteront sur le site internet jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points.

## **A partir de quand ?**

Cette obligation concernera les **résultats obtenus en 2022 (à publier avant le 1er mars 2022) au titre de 2021**.

**Pour les résultats calculés en 2022 au titre de 2021**, une **période transitoire** est accordée : il sera possible de fixer et publier les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage, **jusqu'au 1er mai 2022**.



**Une question ?  
Notre service social reste à  
votre disposition**

Retrouvez nous sur :  
**www.acomaudit.com**  
sur et