

**VOS QUESTIONS,
NOS RÉPONSES SUR :**

**« L'INDEX ÉGALITÉ
FEMMES HOMMES :
CE QUI CHANGE EN 2021 »**



www.editions-legislatives.fr



Lefebvre Dalloz



VOS QUESTIONS, NOS RÉPONSES SUR

« L'INDEX ÉGALITE FEMMES HOMMES : CE QUI CHANGE EN 2021 »

Vous avez été nombreux à nous interroger le mardi 16 mars lors du webinar « **L'index égalité femmes-hommes : ce qui change en 2021** » présenté par Dominique Le Roux, Directeur du département Social des Éditions Législatives, et Coro Siby, Ingénieur commercial pour Smart BDES.

Découvrez dans ce dossier spécial, les réponses de la Rédaction à toutes vos questions.

VOIR LE REPLAY DE CE WEBINAIRE [ICI](#)

SOMMAIRE

1. Publication des indicateurs.....	2
2. Site internet de l'entreprise	2
3. Information/ consultation du CSE.....	3
4. Sanction	4
5. UES.....	4
6. Prise en compte des effectifs.....	4
7. Absences	5
8. Rémunération	5
9. Augmentations et promotions	7
10. Maternité.....	8



1. PUBLICATION DES INDICATEURS

LE DECRET DU 10 MARS 2021 VISE UNE PUBLICATION DU SCORE ET DES NIVEAUX DE RESULTAT DE CHAQUE INDICATEUR D'ICI LE 1ER MAI/1ER JUIN POUR L'INDEX 2021 CALCULE SUR UNE PERIODE S'ACHEVANT AU 31.12.2020. QUID DES ENTREPRISES QUI ONT CHOISI D'ACHEVER LEUR PERIODE DE REFERENCE SUR 12 MOIS LE 31 JANVIER OU LE 28 FEVRIER ? L'OBLIGATION EST IMMEDIATEMENT APPLICABLE ?

Oui cette disposition s'applique dès cette année. Cette disposition vise l'index 2021 calculé sur les données 2020. Pour le calcul de l'index 2021, vous ne pouvez pas inclure les données de janvier et février 2021. La période de référence de 12 mois pour l'index 2021 peut être à cheval sur 2019 et 2020 ; elle ne peut pas en revanche empiéter sur 2021.

2. SITE INTERNET DE L'ENTREPRISE

QUE SIGNIFIE CONCRETEMENT "VISIBLE ET LISIBLE" ? L'INDEX DOIT-IL FIGURER EN PAGE D'ACCUEIL DU SITE ?

Cela signifie que l'information soit présentée de façon claire et qu'elle soit facilement accessible sur le site Internet de l'entreprise. A notre sens, cela n'implique pas que les résultats de l'index figurent impérativement sur la page d'accueil du site ; ils doivent en revanche être aisément accessibles à partir de cette page, via un lien par exemple.

SI NOUS FAISONS PARTIE D'UN GROUPE ET QUE LES INDICATEURS SONT PUBLIES SUR LE SITE DU GROUPE, DOIT-ON LES PUBLIER SUR NOTRE SITE INTERNET PROPRE EGALEMENT ?

Oui vous devez publier l'index sur le site de l'entreprise car l'index est calculé au niveau de l'entreprise.

SI L'ENTREPRISE N'A PAS DE SITE INTERNET, DOIT-ELLE EGALEMENT INFORMER LES SALARIES DES RESULTATS DE CHACUN DES INDICATEURS ? OU UNIQUEMENT LA NOTE GLOBALE ?

Non les deux. Sur le site Internet, doivent figurer « le niveau de résultat et les résultats obtenus pour chaque indicateur ». A défaut de site, précise l'article D. 1142-4 du



Code du travail, ces éléments « sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen ». Le texte vise bien les deux.

LES INFORMATIONS DOIVENT-ELLES ETRE PUBLIEES SUR LE SITE INTERNET PUBLIC DE L'ENTREPRISE OU SUR CELUI ORIENTE VERS LES CLIENTS ?

Le texte ne le précise pas. Dans son questions réponses, le ministère du travail précise que « la note pourra être publiée sur son site de présentation, il n'est pas pour autant obligatoire qu'elle figure sur la page d'accueil ». Rapprochez-vous de votre Directe ou service d'inspection du travail.

FAUDRA-IL PUBLIER CHAQUE INDICATEUR SI L'INDEX EST INCALCULABLE ?

Selon le ministère, « Lorsque la note globale de l'Index est incalculable, l'employeur n'est pas assujéti à l'obligation de publication de cette note sur son site internet ». Cela devrait valoir aussi pour chaque indicateur.

3. INFORMATION/ CONSULTATION DU CSE

EN PLUS D'UNE INFORMATION DU CSE VIA LA BDES, FAUT-IL EGALEMENT LEUR PRESENTER LE RESULTAT DE L'INDEX DANS LE CADRE D'UNE REUNION DU CSE ?

C'est conseillé mais les textes ne l'imposent pas. Vous devez informer le CSE que les éléments de calcul de l'index ont été versés dans la BDES afin que les élus puissent en prendre connaissance et éventuellement interroger l'entreprise lors de la réunion suivante si des questions demeurent. Mais les textes ne vous imposent pas une réunion spécifique sur l'index.

IL EST POSSIBLE DE REALISER UNE REPARTITION DIFFERENTE DES SALARIES SOUS RESERVE D'AVOIR RECUEILLI AU PREALABLE L'AVIS DU CSE. FAUT-IL FAIRE CETTE CONSULTATION CHAQUE ANNEE, OU UNE SEULE FOIS SUFFIT ?

Il faut le faire chaque année, selon le ministère du travail.

LORSQU'ON REGROUPE LES CATEGORIES OUVRIERS ET EMPLOYES PARCE QU'ELLES ONT LES MEMES COEFFICIENTS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE, EST-CE UNE REPARTITION DEROGATOIRE AVEC CONSULTATION DU CSE OU NON ?

Non. Si vous vous contentez de regrouper ces deux catégories, la consultation du CSE n'est pas nécessaire selon le ministère du travail.



4. SANCTION

QUE RISQUE-T-ON SI NOUS NE PUBLIONS PAS LES NOTES SUR NOTRE SITE INTERNET ?

Littéralement, la sanction liée à l'index (article L. 1142-10) vise les entreprises qui enregistrent pendant 3 ans un résultat inférieur à 75 et qui ne prennent pas les mesures pour y remédier.

Néanmoins, selon l'instruction de la DGT du 25 janvier 2019, « En l'absence de publication de ces informations, la pénalité prévue par l'article L. 2242-8 du Code du travail (ce texte vise la sanction en l'absence de négociation ou de plan d'action sur l'égalité hommes femmes) peut être appliquée, et ce dès la première année où le défaut de publication est constaté ».

L'article 244 de la loi de finances pour 2021, qui vise uniquement les entreprises bénéficiant directement des crédits ouverts du plan de relance, prévoit l'application de la pénalité de 1 % prévue en cas d'absence d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou de plan d'action, en cas de non-respect de la publication du résultat obtenu à chacun des indicateurs et des objectifs de progression et des mesures de correction et de rattrapage.

5. UES

DANS UNE UES RECONNUE, PEUT-ON EXCLURE LES SOCIÉTÉS AYANT MOINS DE 50 SALARIÉS ?

Selon le ministère du travail, vous devez prendre en compte les effectifs de toutes les entreprises membres de l'UES, y compris celles qui emploient moins de 50 salariés. La publication sur le site internet en revanche ne concerne que les entreprises de 50 salariés et plus.

6. PRISE EN COMPTE DES EFFECTIFS

UN SALARIÉ QUI PASSE MANDATAIRE EN COURS D'ANNÉE EST-IL INCLUS DANS LE CALCUL ?

Le mandataire n'est pas titulaire d'un contrat de travail. Il est donc par nature exclu du calcul de l'index. Dans votre cas, s'il a conservé plus de 6 mois son statut de salarié, nous aurions tendance à l'inclure dans l'index. Il convient de reconstituer la rémunération qu'il a perçue en tant que salarié sur l'année.



7. ABSENCES

QUELS SONT LES MOTIFS D'ABSENCE ELIGIBLES A L'EXCLUSION DES SALAIRES ABSENTS PLUS DE 6 MOIS ?

La liste n'est pas exhaustive mais on peut retenir comme motif d'exclusion le congé maladie, l'accident du travail, l'accident de trajet, la maladie professionnelle, le congé maternité, le congé sabbatique, les absences injustifiées, le congé sans solde, les périodes d'activité partielle... dès lors que le salarié a été absent sur une durée de plus de 6 mois.

Les RTT, les congés payés sont inclus.

Attention, les congés maternité sont pris en compte pour le calcul de l'indicateur « retour de congé maternité » même si la salariée n'a été présente que 2 mois. Par contre, elle ne sera pas prise en compte pour le calcul des moyennes de rémunérations. Si une salariée en congé maternité a été absente moins de 6 mois, elle est comptabilisée pour l'indicateur dédié mais également pour les moyennes de rémunérations. Son salaire est alors reconstitué.

SI L'ABSENCE EST DE 6 MOIS EXACTEMENT DOIT-IL ETRE PRIS EN COMPTE ?

Pour que les salariés soient exclus, il faut qu'ils soient absents plus de la moitié de la période de référence considérée. Dès lors, si votre salarié est présent 6 mois, il n'est pas absent plus de 6 mois.

8. REMUNERATION

LORSQUE L'ON A TRES PEU DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE, LES ELEMENTS DE CALCUL DE L'ENTREPRISE PERMETTENT FINALEMENT DE DONNER DES SALAIRES INDIVIDUELS...OU EST LA LIMITE RGPD AU REGARD DE L'INDEX ?

Pour pallier l'individualisation des salaires, les groupes sont retenus s'il y a plus de 6 salariés (3 hommes et 3 femmes).



LES PRIMES D'ASTREINTE DOIVENT-ELLES ETRE PRISES EN COMPTE ?

Non, les astreintes ne doivent pas être prises en compte car ces primes se rapportent non pas à la personne du salarié ou à ses performances, mais aux contraintes ou caractéristiques liées à son poste de travail

LE PAIEMENT DE JOURS DE CET DOIT-IL ETRE PRIS EN COMPTE DANS LA REMUNERATION ?

Non, les sommes issues de la monétisation d'un CET ne doivent pas être prises en compte car elles peuvent correspondre à des sommes exclues de l'assiette comme les heures supplémentaires.

LA REMUNERATION DU MANDATAIRE SOCIAL ENTRE-ELLE DANS LES CALCULS ?

Non, les mandataires sont exclus du calcul car ils n'ont pas de contrat de travail.

LA PRIME D'ANCIENNETE EST EXCLUE DE LA REMUNERATION POUR LE CALCUL DE L'INDICATEUR, QUID LORSQUE LE COEFFICIENT HIERARCHIQUE DETERMINANT LA REMUNERATION EST FONCTION DE L'ANCIENNETE DE CHAQUE SALARIE. DANS UNE MEME CATEGORIE, MEME POSTE, MEME AGE, LA DIFFERENCE DE REMUNERATION PEUT ETRE LIEE UNIQUEMENT A UNE DIFFERENCE D'ANCIENNETE ENTRE LES SALARIES ?

C'est le problème lorsque les minima conventionnels sont liés à l'ancienneté et que dans votre cas la prime d'ancienneté est incluse en quelque sorte dans le salaire de base. C'est pour cela qu'il est préférable de séparer la notion de prime d'ancienneté. Cette problématique était apparue également dans le dispositif d'exonération des heures supplémentaires. Il conviendrait à notre sens de neutraliser cette augmentation pour une comparaison effective. Nous interrogeons les services du ministère sur le sujet.

Si l'an prochain, la DSN calcule l'index, le problème sera présent également car la prime d'ancienneté mais aussi beaucoup de primes exclues ne sont pas référencées en DSN.

NORMALEMENT IL FAUT EXCLURE LA PRIME D'ANCIENNETE DE LA REMUNERATION. DANS NOTRE SOCIETE, NOUS AVONS 1% D'AUGMENTATION EN JUILLET DE CHAQUE ANNEE LIEE A L'ANCIENNETE MAIS LE MONTANT EST FONDU DANS LE SALAIRE DE BASE ?

Même réponse que précédemment, il faudrait pouvoir isoler cette partie liée à l'ancienneté.



EST-CE DE CE FAIT CORRECT DE PRENDRE EN COMPTE LE SALAIRE DE BASE SACHANT QUE CHEZ CERTAINS IL COMPREND LA PRIME D'ANCIENNETE ALORS QUE D'AUTRES SALAIRES N'ONT PAS DE PRIME D'ANCIENNETE ?

Nous vous confirmons que le salaire de base tel que vous le décrivez ne permet pas une comparaison équitable entre les salariés

LA REMUNERATION A PRENDRE EN COMPTE EST-ELLE OBLIGATOIREMENT LA REMUNERATION BRUTE OU LE SALAIRE DE BASE ?

Il s'agit bien de la rémunération brute. Néanmoins, si votre rémunération est composée exclusivement de primes exclues du calcul, le salaire de base répond à la définition. Il est en pratique plus simple de partir du salaire de base et d'ajouter les primes à inclure que de partir du brut et déduire les primes exclues. L'idée est de comparer des rémunérations comparables.

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT DOIT-ELLE ETRE PRISE EN COMPTE ?

Dans la mesure où cette prime n'est pas liée à la personne du salarié, elle ne doit pas à notre avis être prise en compte.

QUAND ON DIT QU'IL FAUT INTEGRER LES INDEMNITES DE CONGES PAYES, NE SONT-ELLES PAS DEJA INTEGREES AU SALAIRE DE BASE ?

Pas tout à fait car l'indemnisation des congés payés reposent sur une double règle, maintien de salaire et la règle du dixième.

9. AUGMENTATIONS ET PROMOTIONS

QUELS SONT LES CRITERES D'UNE AUGMENTATION DITE "COLLECTIVE" ?

Les augmentations collectives sont les augmentations basées sur des critères pouvant englober plusieurs salariés, en application d'un accord collectif d'entreprise.

L'AUGMENTATION COLLECTIVE PEUT-ELLE ETRE PRISE EN COMPTE DANS L'INDICATEUR « ÉCARTS DU TAUX D'AUGMENTATION » ?

Non, seules sont visées les augmentations individuelles.

POUR LES SOCIETES DE 50 A 250 SALAIRES, LES CHANGEMENTS D'ECHELON N'AYANT PAS ENTRAINE D'AUGMENTATION DE SALAIRE SONT-ILS CONSIDERES COMME UNE AUGMENTATION ?

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, les promotions et les augmentations individuelles sont prises en compte. Comme la notion de promotion est définie en



annexe du décret comme le passage à un niveau de classification ou coefficient supérieur, dans la classification de branche ou dans le système de cotation choisi par l'entreprise, un changement d'échelon peut être reconnu comme une promotion quand bien même il n'y a pas d'augmentation de rémunération.

10. MATERNITE

Au regard du nombre important de questions générées sur le thème des augmentations liées au retour des salariées en congé maternité, nous vous proposons afin de répondre à l'intégralité de vos questions le rappel réglementaire suivant.

RAPPEL

L'augmentation des salariées en retour de congé maternité n'est pas une nouveauté de l'index égalité entre les femmes et les hommes mais de la loi n°2006-340 de loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

En effet, ce texte prévoit pour ne pas pénaliser les salariées dans cette situation qui génère des périodes d'absences et de coupures professionnelles plus ou moins longues, un mécanisme de rattrapage salarial au regard des augmentations réalisées pendant leurs congés.

Cette règle s'applique également au congé d'adoption et donc aux hommes.

MODALITES PRATIQUES

La rémunération perçue à la suite du congé de maternité ou d'adoption devra être majorée des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Cette disposition s'applique en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés au moins aussi favorables que celles mentionnées ci-dessus pendant le congé et à la suite du congé

LA NOTION DE CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Elle n'est pas définie par la loi. Néanmoins une circulaire du 19 avril 2007 précise qu'il convient de retenir les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi. Il est également possible de retenir le métier si les coefficients contiennent plusieurs métiers. Si cette



méthode conduit à ne pas avoir au moins 2 personnes, il faut retenir la classification, à défaut, les catégories socio professionnelles et à défaut la moyenne des augmentations individuelles au niveau de l'entreprise.

EXEMPLE PRATIQUE

Il convient de décomposer la rémunération des salariés afin d'isoler les pourcentages d'augmentation à chaque élément de rémunération.

Ainsi dans une entreprise, 10 salariés constituent une catégorie professionnelle.

En janvier, tous perçoivent une augmentation collective. Certains d'entre eux perçoivent également une augmentation individuelle.

Sur les 10 salariés, seuls trois salariés bénéficient habituellement d'une prime entrant dans le champ d'application du rattrapage salarial ; l'une de ces salariés est en congé maternité et ne se voit donc pas appliquer l'augmentation de cette prime.

Deux salariées de ce groupe (incluant la salariée bénéficiant habituellement de la prime mentionnée ci-dessus) reviennent de congé maternité en juillet.

	AUGMENTATION COLLECTIVE EN %	AUGMENTATION INDIVIDUELLE EN %	AUGMENTATION DE LA PRIME EN %
Salarié 1	2	1	Non applicable
Salarié 2	2	0	
Salarié 3	2	5	
Salarié 4	2	3	
Salarié 5	2	0	
Salarié 6	2	6	
Salarié 7	2	0	2
Salarié 8	2	3	3
Moyenne	2	2,25	2,5

Les deux salariées revenant de congé maternité bénéficient donc de l'augmentation collective de 2% et de la moyenne des augmentations individuelles de 2,25%.

En sus, la salariée de retour de congé maternité bénéficiant habituellement de la prime perçoit une augmentation de 2,5% uniquement appliquée à cette prime.

UNE SALARIEE EN CONGE MATERNITE EN 2019 PUIS EN CONGE PARENTAL REVENUE EN 09/2020 A EU UNE AUGMENTATION. ENTRE-T-ELLE DANS LE CALCUL DE L'INDICATEUR ?



Oui comme l'infographie ci-dessous l'explique, c'est à l'issue du congé parental que l'augmentation doit être appliquée dès lors que ce congé n'a pas été entrecoupé d'une période de congés payés.

SI UNE SALARIEE EST REVENUE DE CONGE MATERNITE MAIS QU'AUUCUNE AUGMENTATION N'A EU LIEU PENDANT SA PERIODE DE CONGE, COMMENT DOIT-ON LE FAIRE APPARAITRE DANS L'INDEX ?

Dans ce cas, s'il n'y a que cette salariée, l'indicateur n'est pas calculable. Si les autres indicateurs sont calculables, le nombre de point final est pondéré pour tenir compte de l'absence de calcul sur cet indicateur.

Par exemple, si vous obtenez 67 points. Comme le nombre de point maximum est ramené à 85 au lieu de 100. Le résultat final est égal à :

$$67 / 85 \times 100 = 78,82$$

EST-CE QUE LES CONGES PAYES S'APPARENTENT A UN RETOUR PHYSIQUE ?

Oui

SI LA SALARIEE N'A PAS OBTENU D'AUGMENTATION SUITE A SON RETOUR DE CONGES EN RAISON DE SON ANCIENNETE INFERIEURE A UN AN, COMMENT LE GERER ?

Le texte ne pose pas de condition d'ancienneté. A notre sens, elle doit bénéficier du rattrapage salarial. Attention, s'il s'agit d'une prime d'ancienneté, les primes d'ancienneté ne sont pas incluses dans la rémunération à vérifier car cette augmentation n'est pas liée au poste occupé par la salariée.

ET S'IL N'Y A PAS DE RETOUR DE CONGE MATERNITE PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE ?

Dans ce cas, l'indicateur n'est pas calculable.

POUR LES RETOURS DE CONGE MATERNITE, L'AUGMENTATION ACCORDEE DOIT-ELLE ETRE EGALE AU MINIMUM A LA MOYENNE DES AUGMENTATIONS ACCORDEES ?

Pas tout à fait, il s'agit de la moyenne des augmentations de la catégorie de la salariée. Dans cette moyenne, il convient de compter également les salariées qui n'ont pas été augmentées. Vous pouvez vous référer à l'exemple.



SI L'AUGMENTATION A LIEU A LA PERIODE HABITUELLE D'AUGMENTATION AVANT LE CONGE MATERNITE ?

Normalement et s'il n'y a pas eu d'autre augmentation pendant le congé, l'indicateur n'est pas calculable.

SI LA SALARIEE EST PARTIE EN MATERNITE FIN JANVIER, ELLE A ETE AUGMENTEE DEBUT JANVIER, DOIT-ON L'AUGMENTER A NOUVEAU SI D'AUTRES AUGMENTATIONS ONT EU LIEU PENDANT LE CONGE ?

Oui.

SI LA SALARIEE EST EN CONGE MATERNITE SUIVI DE CONGES PAYES ET QUITTE L'ENTREPRISE, DEVONS-NOUS L'AUGMENTER SI DES AUGMENTATIONS ONT EU LIEU ?

Oui, le fait que la salariée quitte l'entreprise n'est pas un motif d'exclusion.

S'IL Y A AUGMENTATION GLOBALE MAIS AUSSI UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE, ET QUE L'ON N'APPLIQUE QUE L'AUGMENTATION GLOBALE POUR LE RETOUR CONGE MATERNITE, AVONS-NOUS LA NOTE MAXIMALE ?

Non, vous obtiendrez 0 point car l'obligation légale n'est pas totalement respectée. Nous vous rappelons que si 10 salariées reviennent de congé maternité et que seulement une n'a pas été augmentée, la note est égale à 0.

LE RETOUR D'UN CONGE PATERNITE DONNE-T-IL AUSSI LIEU A AUGMENTATION ?

Non, seuls les congés maternité ou d'adoption se voient appliquer cette règle.

SI LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES SONT ACCORDEES EN JANVIER ET QUE NOTRE PERIODE DE REFERENCE POUR LE CALCUL DE L'INDEX EST DU 1ER JANVIER AU 31 DECEMBRE ET QU'UNE SALARIEE REVIENT DE MATERNITE EN JUIN, ELLE BENEFICIE BIEN DE L'AUGMENTATION INDIVIDUELLE ?

Oui dès lors que dans sa catégorie professionnelle des augmentations individuelles ont été attribuées.

SI ON AUGMENTE LA SALARIEE PENDANT SON ABSENCE MATERNITE ET QU'ELLE REVIENT PHYSIQUEMENT DANS LA PERIODE DE REFERENCE, POUVONS-NOUS LA COMPTER ?

Oui dès lors que l'augmentation se situe pendant la période de référence pour le calcul de l'indicateur.

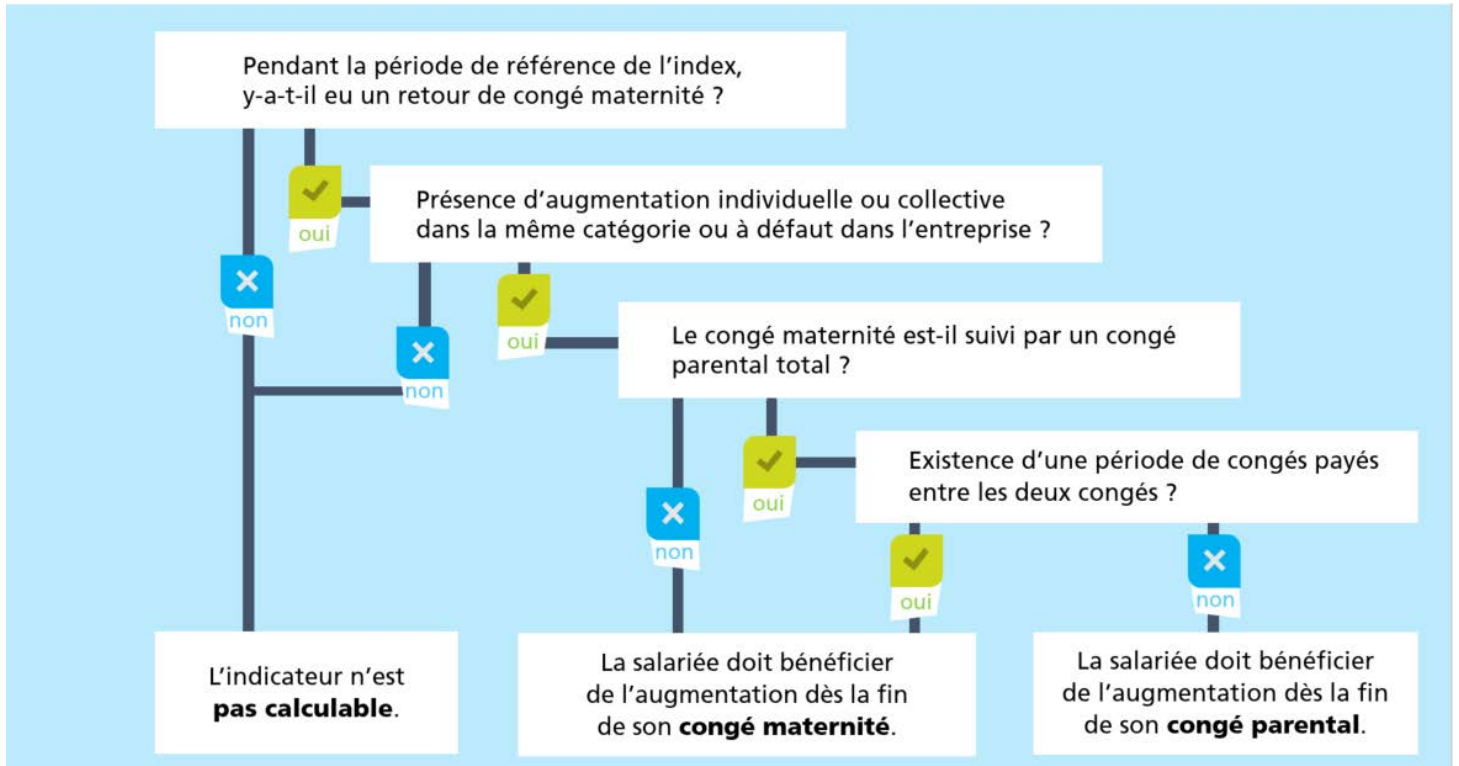


SI LA SALARIEE EST DE RETOUR DE CONGE EN OCTOBRE ET QUE LA PERIODE D'AUGMENTATION SE SITUE EN FEVRIER, NOUS POUVONS L'AUGMENTER UNIQUEMENT EN OCTOBRE OU UN EFFET RETROACTIF A FEVRIER EST OBLIGATOIRE ?

Oui, la loi ne prévoit pas d'effet rétroactif.



LES QUESTIONS A SE POSER POUR REMPLIR L'INDICATEUR :



VOS RAPPORTS ECONOMIQUES ET SOCIAUX EN QUELQUES CLICS

Avec l'outil Smart BDES

- ✓ Votre reporting RH est prêt et à jour en quelques minutes.
- ✓ Vos consultations du CSE sont préparées conformément à la réglementation.
- ✓ Tous les cas de figure sont couverts : CSE, multi-établissements, multi-utilisateurs.
- ✓ Et bien sûr, vos données sont en sécurité grâce au mode SAAS.



GAIN DE TEMPS



SÉCURITÉ OPTIMALE



UTILISATION SIMPLE



FIABILITÉ GARANTIE

Modèles de rapports pour les consultations annuelles du CSE

Import des données issues du SIRH

Calcul automatique des indicateurs sociaux

Mode SAAS

Graphiques

Gestion multi-établissements, multi-sociétés

Calcul de l'index égalité femmes-hommes



Gestion des droits d'utilisateurs

Hotline dédiée

Mise à jour en permanence

Interface ergonomique

Pour toute information ou démonstration, plusieurs possibilités :

Contactez-nous au 0140 92 36 89

Écrivez à smartbdes@editions-legislatives.fr

[Remplissez le formulaire en ligne.](#)