



Vous avez été nombreux à nous interroger après le **Webinar sur l'index égalité entre les hommes et les femmes**

du mardi 19 février, animé par

Dominique Le Roux,

directeur du département Social
des Editions Législatives.

Voici **LES RÉPONSES À CES QUESTIONS.**

Index sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Les réponses à vos questions regroupées par thème :

- Index : les entreprises visées
- Publication de l'index et transmission à la Direccte
- Pénalité de 1 %
- Les catégories de postes équivalents
- Calcul des indicateurs
- Consultation CSE
- Mesures de rattrapage salarial et NAO

Index : les entreprises visées

Est-ce que cet index est applicable pour un établissement du secteur public ?

“ Oui si celui-ci emploie des salariés dans les conditions de droit privé. Si ce n'est pas le cas, l'établissement public n'est pas soumis à l'obligation. Pour déterminer si l'employeur personne publique (Epa ou Epic) est soumis à l'obligation de publier l'index, ne comptent que les salariés de droit privé.

Dans le cadre d'un Epic (employant des agents publics et des salariés de droit privé), les fonctionnaires sont-ils exclus du calcul de l'effectif ?

“ Oui.

Dans une UES les indicateurs sont-ils établis société par société ou globalement pour l'UES ?

“ Lorsque le CSE est constitué au niveau d'une UES reconnue par accord collectif ou décision de justice, les indicateurs sont calculés au niveau de l'UES (C. trav., art. D. 1142-2-1). En pratique, Il faut établir les indicateurs globalement pour l'UES.

Index : les entreprises visées

Nous avons été relancés par la Direccte, alors que nous sommes une association employant 100 personnes, qui représentent 28 ETP annuel... sommes-nous concernés par cette loi ?

“ Pour savoir si vous êtes éligible à l’index, vous devez décompter vos effectifs conformément à l’article L.1111-2 du Code du travail. Dès l’instant que vous dépassez 50 salariés, vous êtes concernés.

Pour déterminer le seuil d'effectif pour la publication doit-on exclure les contrats en alternance ?

“ Oui. Le décret précise que les contrats d’apprentissage ainsi que les contrats de professionnalisation sont exclus de l’effectif à prendre en compte à la fois pour le calcul des effectifs pour le calcul des indicateurs.

Les CUI-CAE sont exclus également de l'effectif ?

“ Oui.

Index : les entreprises visées

Toujours dans le cadre d'une UES, les sociétés étant soumises à des conventions collectives différentes, comment peut-on établir des comparaisons entre sociétés ?

“ Il sera effectivement compliqué de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique pour l'indicateur sur la rémunération dès lors qu'ils n'appartiennent pas à la même convention collective. Il serait préférable de répartir les salariés par catégorie professionnelle commune à toute entreprise.

Dans le cadre d'une UES quel est l'effectif qui détermine la date de publication de l'index ?

“ Le seuil d'effectif s'apprécie au niveau de l'UES. Dès lors que l'UES a été reconnue comme telle et comprend au moins 1000 salariés, elle est soumise à l'obligation de publication au 1er mars 2019 quelle que soit la taille des entreprises qui la composent.

Index : les entreprises visées

Concernant le calcul des effectifs pris en compte : confirmez-vous qu'un salarié ayant intégré les effectifs le 1er octobre 2018 (par ex) ne sera pas pris en compte dans le calcul des index ?

“ Pour le calcul de l'index, le salarié n'est pris en compte que s'il a été présent au moins 6 mois dans l'effectif (ces 6 mois pouvant être discontinus). Un salarié ayant intégré l'effectif le 1er octobre 2018 ne sera donc pas comptabilisé pour un indicateur devant être publié en 2019 car il n'aura que 3 mois de présence en 2018.

Doit-on intégrer les cadres dirigeants ?

“ Oui dès lors qu'ils sont salariés et ont signé un contrat de travail avec l'entreprise.

Les mandataires et les mandataires sociaux doivent-ils être inclus ?

“ Si le mandataire est lié par un contrat de travail avec l'entreprise, il doit à notre sens être pris en compte. S'il n'est pas lié par un contrat de travail, il n'a pas à être pris en compte.

Publication de l'index et transmission à la Direccte

Pour une entreprise de plus de 250 salariés, je publie mon index en septembre 2019... et en mars 2020 ? 2 fois en 6 mois ?

“ Effectivement, vous devrez publier votre index deux fois en 6 mois mais il ne portera pas sur la même période de référence. Par exemple, en septembre 2019, vos données porteront sur l'année 2018. En mars 2020, vos données devront porter sur l'année 2019.

Pour les filiales d'un groupe, faut-il publier sur le site internet de la maison mère ? Quid si elles n'ont pas de site dédié ?

“ Dans un groupe, l'index doit être publié au niveau des entreprises du groupe. Si la filiale ne dispose pas de site internet, elle devra transmettre son index par tout moyen aux salariés de l'entreprise (C. trav., art. D. 1142-3). Il n'est pas prévu de publier l'index sur le site de la maison mère.

Publication de l'index et transmission à la Direccte

Concernant la publication, une publication sur l'intranet et un affichage en magasin est-il suffisant ? Car il nous semble compliqué d'afficher un tel chiffre qui n'a rien à voir avec notre site commercial.

“ Le décret du 8 janvier 2019 est clair sur le sujet. Le niveau de résultat est publié sur le site internet de l'entreprise. Ni l'intranet ni l'affichage n'est visé comme le confirme la « foire aux questions » du ministère du travail publié le 14 février dernier. Il est possible de l'intégrer dans les mentions légales.

Sur la transmission à la Direccte pour les entreprises de plus de 1000 salariés, peut-elle se faire sans télétransmission ? Le délai est très court pour le 1er mars.

“ La déclaration doit se faire avec télétransmission pour les entreprises de plus de 1000 salariés. Le formulaire a été mis en ligne le 19 février dernier, il est donc possible de le faire.

<https://solen1.enquetes.social.gouv.fr/cgi-bin/HE/SF?P=1162z18z2z-1z-1zFD0365AA36>

Pénalité de 1 %

C'est 1% de la masse salariale ?

“

Oui mais c'est un plafond. La pénalité peut aller au maximum jusqu'à 1% de la masse salariale. Pour moduler le montant de la pénalité, le Direccte tient compte des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité salariale, de la bonne foi de l'employeur ainsi que des motifs de défaillance comme la survenance de difficultés économiques, de restructurations et l'existence d'une procédure en cours (C. trav., art. D. 1142-11).

Attention : si l'employeur ne transmet pas le montant de la masse salariale, la pénalité sera calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié de l'entreprise et par mois compris dans l'année civile.

Pénalité de 1 %

Le délai est très court : avant le 1er mars 2019. La pénalité s'applique si la publication de l'index intervient en retard ?

“

L'instruction de la DGT du 25 janvier 2019 précise que la pénalité est encourue à défaut de publication et ce dès la première année durant laquelle le défaut de publication est constaté. Un simple retard de quelques jours n'est pas passible de la pénalité et ce d'autant plus si l'entreprise a besoin de ce délai pour consulter son CE ou CSE. Une tolérance devrait être permise. De toute façon, la pénalité ne pourra être prononcée qu'après la procédure de mise en demeure prévue par les articles D.1142-8 et suivants du Code du travail.

Les catégories de postes équivalents

Les "classifications personnalisées" retenues par l'entreprise peuvent-elles concerner tous les index ou certains index doivent ils respecter la "classification légale" ?

“ Les classifications personnalisées retenues par l’entreprise ne concernent que le 1er indicateur, celui relatif à l’écart de rémunération. Les indicateurs relatifs aux écarts de taux d’augmentations individuelles et de promotion doivent être calculés en répartissant les salariés en 4 groupes selon les 4 catégories socioprofessionnelles : ouvriers/employés/TAM/ingénieurs et cadres. Les autres indicateurs sont calculés sans avoir à regrouper les salariés par catégorie de postes équivalents. (annexes 1 et 2 du décret n°2019-15).

Pour les VRP, doit-on créer une catégorie spécifique ?

“ Non le décret du 8 janvier 2019 ne prévoit pas de créer une catégorie spécifique pour les VRP. Mais l’entreprise peut le prévoir lorsqu’elle fixe elle-même, après avis du CE ou du CSE, sa propre classification ou si elle applique, après consultation du CSE la classification conventionnelle (annexe 1 et 2 du décret n°2019-15). A cet égard, il en va de même pour les journalistes.

Les catégories de postes équivalents

Si cette année cela a été trop court de négocier avec les OS les catégories de populations (donc obligation de calcul par CSP), pourrons nous revoir la méthode l'année prochaine ?

“ Oui, ni la loi ni le décret n'imposent de garder les mêmes catégories d'une année sur l'autre. Une certaine souplesse est d'ailleurs nécessaire pour tenir compte des modifications éventuelles des effectifs ou des classifications dans l'entreprise. C'est ce qui est confirmé par la FAQ publiée sur le site du ministère du travail le 14 février dernier : « L'employeur a la possibilité de changer de méthode de répartition des salariés d'une année sur l'autre, ses différents Index seront comparés au cours d'un cycle de 3 ans, peu importe que la méthode ait été modifiée.

Calcul des indicateurs

L'objectif de cet index est de comparer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour éviter que les femmes soient défavorisées...mais quid quand les femmes sont plus payées que les hommes ? Doit-on mettre en place des mesures correctives pour les hommes ?

“

Oui. L'index fonctionne dans les deux sens.

Une moyenne par tranche d'âge peut-elle être remplacée, après validation par les IRP, par des tranches d'ancienneté ?

“

Non, seules les tranches d'âge peuvent être prises en compte. De même, il n'est pas possible de modifier les tranches d'âge pour, par exemple, les rendre plus fines (30-35 ans au lieu de 30-39 ans par exemple).

Calcul des indicateurs

J'ai augmenté 38% des femmes de retour de congé maternité sachant que seules 29% des femmes ont eu une augmentation et 29% du total des salariés. La part est donc supérieure et plus favorable, je mets 15 ou 0 points ?

“ Malheureusement, ce sera 0 ! L'indicateur est calculé en fonction du pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congé maternité dès lors que des augmentations ont été attribuées durant leur absence. Il n'y a pas de corrélation entre le nombre de salariées augmentées à l'issue de leur congé maternité et le nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation. En clair, dès lors que de telles augmentations ont été attribuées, les salariées revenant de congé maternité doivent bénéficier d'une augmentation équivalant à la moyenne des augmentations attribuées, soit aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle soit, à défaut, à l'ensemble des salariés de l'entreprise. On ne se préoccupe pas de savoir combien de salariés ont effectivement été augmentés. Si seulement 38% des femmes revenant de congé maternité ont été augmentées, on est à moins de 100% : aucun point n'est attribué dans ce cas.

Calcul des indicateurs

Le LTIP (Long Term Incentive Plan) est-il compris dans la rémunération de référence pour les calculs des indicateurs ?

“ Si le LTIP constitue un élément de rémunération qui récompense un niveau de performance individuelle du salarié, il doit être pris en compte.

S'il y a une succession de CDD de plus de 6 mois, quel salaire dois-je prendre pour reconstituer sur 12 mois ? Le salaire du dernier CDD ou la somme de tous les CDD ?

“ Dans la mesure où les caractéristiques individuelles des salariés (âge, classification...) doivent être appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise, il faut à notre avis retenir la rémunération perçue pour le dernier CDD et la rétablir en base annuelle.

Doit-on exclure les absences pour maternité ?

“ Les salariées en congé maternité ne sont pas prises en compte si elles ont été absentes plus de 6 mois sur la période de référence.

Calcul des indicateurs

Et pour les salariés en absence pour maladie depuis plus de 6 mois ?

“ Les salariés absents pour maladie plus de la moitié de la période de référence (c'est-à-dire, concrètement, plus de 6 mois) ne sont pas pris en compte. Cela vaut également pour le congé maternité (voir ci-dessous) ou pour les congés sans solde, mais pas pour les congés payés qui sont comptabilisés comme temps de présence.

Lorsque l'employeur maintient le salaire d'une personne en maladie, doit on reconstituer le salaire ?

“ Oui, pour autant que le salarié concerné n'ait pas été absent plus de la moitié de la période de référence.

Doit-on considérer les congés payés comme une absence ?

“ Non. Ils sont comptabilisés comme temps de présence.

Calcul des indicateurs

Quand un salarié est promu cadre sur la période, je reconstitue seulement sur la période où il est cadre ?

“ Un salarié promu avec un changement de catégorie socio-professionnelle en cours d'année est pris en compte dans la CSP effective au 31 décembre (ou au dernier jour) de l'année étudiée. Ensuite, il faut reconstituer sa rémunération sur l'intégralité de la période de référence, donc 12 mois.

Dans le salaire de référence, quid des rémunérations impactées par les absences ?

“ Les rémunérations impactées par les absences doivent être reconstituées comme si le salarié avait travaillé normalement, pour autant toutefois qu'il n'ait pas été absent plus de 6 mois, auquel cas il ne doit pas être pris en compte.

Les augmentations conventionnelles sont-elles à prendre en compte (système d'augmentations garanties par exemple) ?

“ Non. Seules les augmentations individuelles comptent.

Calcul des indicateurs

Comment cela se passe si les CSP sont <3 hommes et 3 femmes? Quel nombre de points peut-on s'appliquer ?

“ Une CSP comptant moins de 3 hommes et/ou 3 femmes pour l'indicateur 1 (ou moins de 10 hommes ou 10 femmes pour les indicateurs 2 et 3) ne pourra pas être prise en compte. Rappelons que la somme des effectifs des groupes validés doit représenter au moins 40 % de l'effectif total retenu pour le calcul des indicateurs.

Concernant les heures supplémentaires, faut-il exclure également les heures supplémentaires "habituelles" incluses dans une convention de forfait ?

“ S'agissant des salariés en forfait jours, la question ne se pose pas car ils sont exclus des dispositions relatives aux heures supplémentaires

Pour les conventions de forfait en heures, si l'on fait une application stricte du dispositif, les heures supplémentaires structurelles devraient être exclues. En principe la constitution des groupes doit recouvrir une population de salariés dont le niveau ou la cotation de postes est similaire, mais dont l'emploi peut être différent. Si dans le groupe, certains bénéficient d'heures supplémentaires et d'autres non, aucune comparaison n'est possible.

Néanmoins, cette question particulière des forfaits n'a pas été abordée par le ministère.

Calcul des indicateurs

Si le calcul de l'indicateur n'est pas possible comment déterminer une attribution de points?

“ Un indicateur impossible à calculer n'est pas pris en compte, seuls doivent l'être les indicateurs exploitables. On détermine donc le nombre maximum de points possibles pouvant être obtenus sur les indicateurs calculables et on ramène à un index en base 100 en multipliant le nombre de points obtenus par 100, puis en divisant ce résultat par le nombre maximum de points pouvant être obtenus sur les indicateurs exploitables (voir la question ci-dessous si le nombre de points calculables est inférieur à 75).
Exemple : si, sur l'ensemble des indicateurs calculables, le nombre maximal de points qu'il est possible d'obtenir est de 85 et que l'entreprise en obtient 68, cela équivaut à $68 \times 100/85 = 80$ points sur 100).

Nous avons une population ouvrier exclusivement composée d'hommes, donc on neutralise cette catégorie ?

“ Si vous ne pouvez pas les regrouper avec une autre catégorie, oui. Vous neutralisez les effectifs de cette catégorie en vérifiant que ceux-ci représentent moins de 60 % de la population totale. Vous calculez les indicateurs pour les autres catégories.

Calcul des indicateurs

Mon entreprise compte près de 97% de femmes et je n'arrive pas pour chacune des CSP à 3 hommes et 3 femmes cela voudrait dire que nous ne pourrions pas calculer ces indicateurs! Si nous ne pouvons donc le calculer cela signifie que l'on à 0 point ?

“ Dans ce cas, il faut calculer les indicateurs qui peuvent l'être. Si, pour les indicateurs calculables (exemple : nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations), le nombre de points qu'il est possible d'obtenir est inférieur à 75, alors la note globale de l'entreprise est impossible à déterminer et elle n'aura pas à être publiée (et l'entreprise ne sera redevable d'aucune pénalité). Ces indicateurs devront en revanche être mis à la disposition du CE ou du CSE et être télé-déclarés au ministère du travail.

Si, pour les indicateurs calculables, le nombre de points possible est supérieur à 75, il faut la calculer en la ramenant à un index base 100 (voir la question au slide précédent).

Comment fait-on quand 90 % de l'effectif est masculin ?

“ Essayez de constituer des catégories comprenant au moins 3 femmes pour calculer l'indicateur 1. Sinon, l'index ne pourra pas être calculé.

Calcul des indicateurs

Si une population entière n'est pas éligible aux augmentations individuelles, cela justifie-t-il que les femmes en congé maternité de cette catégorie n'ont pas bénéficié d'AI ?

“

Elles perçoivent dans ce cas les augmentations générales s'il y en a eu.

Pour les salariées de retour de congé maternité, on parle bien d'augmentation générale ?

“

Non car l'article L.1225-26 du Code du travail prévoit que les salariées bénéficient à leur retour de congé « des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariées relevant de la même catégorie ou, défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Toutefois, certains font valoir que l'index ne fait pas explicitement référence à l'article L.1225-26, de sorte qu'une augmentation collective pourrait suffire. Cette lecture demande à être confirmée par le ministère du travail.

Calcul des indicateurs

Peut-on donner une prime à la salariée de retour de maternité ou faut-il impérativement une augmentation individuelle du salaire de base ?

“ Il faut une augmentation du salaire, dès lors que des augmentations ont été versées dans l'entreprise durant la période du congé de maternité. La Cour de cassation a déjà interdit le versement d'une prime dans ce cas (Cass. soc., 14 fév. 2018, no 16-25323).

Nos collaborateurs sont majoritairement rémunérés à la commission et donc basés sur une activité commerciale. Comment gérer les inégalités de salaire sachant que les salaires fixes sont identiques ?

“ Les commissions doivent être prises en compte. Sur une population commerciale, cela peut générer en effet des écarts. Mais vous ne pouvez pas calculer vos indicateurs en vous fondant sur le seul salaire fixe.

Au niveau de notre convention collective, nous augmentons automatiquement tous les 3 ans, cela entre-t-il dans les augmentations ?

“ Non. Seules les augmentations individuelles comptent pour l'indicateur 2.

Calcul des indicateurs

Si nous n'avons en catégorie que Cadre et Non Cadre, est-ce que nous devons quand même faire par catégorie Ouvrier, Employé, Agent de Maitrise, Cadre...?

“

Vous pouvez n'avoir que 2 catégories, après consultation du CE ou du CSE.

S'agissant de l'indicateur des AI hors promotion, y a-t-il un % plancher de la population concernée ?

“

Non. Mais le nombre de points obtenus à l'indicateur 2 dépend du taux d'augmentations hors promotion.

Les commissions des commerciaux doivent elles entrer dans la rémunération annuelle brute ?

“

Oui.

Est-ce que l'indemnité de préavis, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de congés payés, indemnité compensatrice de congés payés sont incluses dans le premier indicateur ?

“

Normalement oui pour reconstituer le salaire en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. Selon le ministère, « les indemnités de congés payés, versées en fin de contrat, sont prises en compte car elles correspondent à du salaire différé ».

Consultation CSE

Pourriez-vous nous confirmer qu'il doit y avoir consultation du CSE sur cet index et les indicateurs ?



Une consultation du CSE est nécessaire si l'employeur souhaite, pour le calcul de l'indicateur 1, ne pas retenir les 4 catégories socioprofessionnelles mais créer des « catégories de postes » dans l'entreprise ou par niveau hiérarchique selon la convention collective.

Par ailleurs, en cas d'échec de la négociation égalité professionnelle sur les mesures de rattrapage et de correction (si l'entreprise obtient un score inférieur à 75), l'employeur prévoit ces mesures après « consultation » du CSE.

Lorsque l'index est calculé, l'article D. 1142-5 du code du travail prévoit une « mise à disposition » des indicateurs dans la BDES, accompagnée des informations utiles à leur compréhension. Ces explications portent également sur la méthodologie appliquée, sur la répartition des salariés dans les groupes (que ce soit par catégorie socioprofessionnelle, par niveau ou coefficient conventionnel ou par cotation de poste). Si certains des indicateurs ne peuvent pas être calculés, le CSE est informé des raisons de cette situation.

Mesures de rattrapage salarial et NAO

Quelle articulation entre les index et les plans d'actions à mettre en œuvre en fonction de la note obtenue et l'obligation légale de négocier périodiquement sur l'égalité professionnelle ?

“

Dès l'instant que vous obtenez une note inférieure à 75, des mesures de rattrapage s'imposent. Celles-ci sont intégrées dans l'accord sur l'égalité professionnelle (ou peuvent prendre la forme d'un avenant) ; à défaut d'accord, elles sont intégrées au plan d'action ou font l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE ou du CSE.

Lorsque mon accord égalité est toujours valide, dans quel document je fais mention de mes actions pour corriger mon index et évoquer de nouvelles actions correctives ?

“

Il est possible de signer un avenant à l'accord dans lequel sont consignées les mesures de rattrapage.

Mesures de rattrapage salarial et NAO

Les mesures de correction prises unilatéralement par l'employeur doivent-elles faire l'objet d'un document distinct du plan d'action (égalité hommes/femmes) ? Ou peuvent-elles y être intégrées sans autre support ?

“ Les deux sont à notre avis possibles. Retenez que la décision unilatérale doit impérativement être déposée auprès de la Direccte, qu'elle soit ou non intégrée au plan d'action. N'oubliez pas par ailleurs de bien définir les mesures de rattrapage salarial, car celles-ci vous permettront l'année suivante de bénéficier du maximum de points aux indicateurs 2 et 3.

Et donc, lorsque l'entreprise a un délégué syndical, l'accord « égalité hommes/femmes » peut-il être le seul support des mesures correctrices ? Où un accord distinct doit-il être négocié sur ce point ?

“ Oui l'accord peut servir de support aux mesures de rattrapage salarial. Vous pouvez également signer un avenant à cet accord. Comme ci-dessus, pensez à bien identifier ces mesures car elles vous permettront l'année suivante de bénéficier du maximum de points aux indicateurs 2 et 3.

Mesures de rattrapage salarial et NAO

Lorsque nous avons conclu un accord dérogatoire de périodicité et que notre accord égalité revêt une durée triennale, où intégrer les actions correctrices annuelles le cas échéant (si résultat inférieur à 75) ?

“

Le plus simple sera, si vous ne voulez pas attendre la fin de la période triennale, de signer un avenant.

Les entreprises dont l'obligation est au 01/09/2019 doivent-elles intégrer à leur NAO 2019 cet index (prévue en mars 2019 dans notre société) ?

“

Si votre NAO se tient en mars 2019, elle pourra difficilement contenir les mesures correctrices de l'index publié en septembre 2019, sauf à anticiper la publication de ce dernier et prendre les mesures dans la continuité.

L'actualité sociale s'annonce chargée. Suivez-la de près avec actuEL-RH.fr !

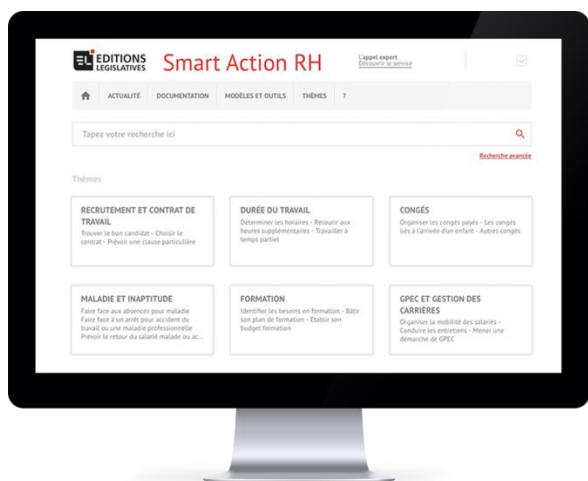


**Pour ne rien rater de l'actualité sociale,
juridique et managériale
et suivre chaque jour
les réformes du droit social**

- Des articles clairs et concrets sélectionnés par notre rédaction
- Un espace interactif et des retours d'expériences de professionnels
- Un accès aux sources et textes en quelques clics
- Une newsletter quotidienne avec les titres du jour



La ressource documentaire qui vous assiste dans vos missions en droit du travail



Établir le plan de formation, rompre un contrat, préparer l'élection du CSE...

Gagnez du temps au quotidien et accomplissez vos actions en toute sécurité.

Smart Action RH c'est :

- 12 thèmes pour couvrir tous vos besoins
- Des fiches conseils, modèles, check-lists, outils de calcul pour vous guider pas à pas (voir un exemple)
- Un outil 100% en ligne, développé par et pour des RH

Index égalité femmes-hommes : mesurer sa situation

Indicateurs, publicité, mesures de correction

Les 18 avril, 29 mai et 13 juin 2019 à Paris (9h – 12h30)

Intervenant :

- Geoffroy de RAINCOURT, Avocat associé, Fidere Avocats

Objectifs :

- Dresser les démarches nécessaires au calcul de l'index
- Cerner les marges d'adaptation à la situation de l'entreprise
- Préparer la communication autour de l'index
- Prendre les éventuelles mesures de correction
- Partager les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle



Egalité femmes-hommes : apports des décrets de la loi Avenir professionnel

Les nouvelles obligations en matière de rémunération

Les 21 mars, 11 avril et 28 mai 2019 à Paris (9h – 12h30)

Intervenant :

- Marie-Laurence BOULANGER, Avocat associé du Cabinet FROMONT BRIENS, spécialisée en Droit Social

Objectifs :

- Sensibiliser les acteurs de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise
- Maîtriser les exigences pratiques relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier au travers des derniers apports issus de la Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »
- Enjeux et risques des nouvelles obligations en matière d'égalité salariale

