

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 31 janvier 2019 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

NOR : MTRT1904549A

La ministre du travail,

Vu le code du travail ;

Vu le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Les informations mentionnées au dernier alinéa de l'article D. 1142-5 du chapitre II *bis* du titre IV du livre I^{er} de la première partie du code du travail sont renseignées par les entreprises concernées sur le site internet du ministère du travail à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/> sous la rubrique prévue à cet effet, en renseignant les éléments suivants :

I. – Pour les entreprises de plus de 250 salariés,

1° Le périmètre retenu pour le calcul et la publication des indicateurs :

Si le périmètre retenu est l'entreprise,

- la raison sociale de l'entreprise ;
- le numéro SIREN de l'entreprise ;
- le code NAF de l'entreprise ;
- les coordonnées téléphonique et électronique de la personne contact ;

Si le périmètre retenu est l'unité économique et sociale,

- le nom de l'unité économique et sociale ;
- le nom et le numéro SIREN de l'entreprise déclarant pour le compte de l'unité économique et sociale ;
- la liste des raisons sociales et SIREN des entreprises composant l'unité économique et sociale ;
- les coordonnées téléphonique et électronique de la personne contact ;

2° La période de référence considérée pour le calcul des indicateurs : l'année civile ou une autre période de référence ;

3° Le nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs sur la période de référence ;

4° Les résultats obtenus pour chaque indicateur et le niveau de résultat de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale :

- le niveau de résultat obtenu l'année n-1 : résultat obtenu ou résultat non calculable ;
- le niveau de résultat obtenu l'année n-2 : résultat obtenu ou résultat non calculable ;
- le niveau de résultat obtenu l'année n-3 : résultat obtenu ou résultat non calculable ;
- la date de publication du niveau de résultat de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale ;
- l'adresse du site internet de publication du résultat de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale ;

5° Les résultats de l'indicateur mesurant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsqu'il est calculé par coefficient, niveau hiérarchique ou par une autre méthode de cotation de postes :

- les résultats obtenus en pourcentage, par niveau, coefficient hiérarchique, ou autre méthode de cotation et par tranche d'âge ;
- le résultat final en pourcentage ;
- la population envers laquelle l'écart est favorable ;
- le nombre de points obtenu sur l'indicateur, entre 0 et 40 ;

- si l'indicateur n'est pas calculable, précision du motif : effectif des groupes valides inférieur à 40 % de l'effectif total ou autre motif ;
- 6° Les résultats de l'indicateur mesurant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes lorsqu'il est calculé par catégorie socioprofessionnelle :
- les résultats obtenus en pourcentage, par catégorie socioprofessionnelle et tranche d'âge ;
 - le résultat final en pourcentage ;
 - la population envers laquelle l'écart est favorable ;
 - le nombre de points obtenus sur l'indicateur, entre 0 et 40 ;
 - si l'indicateur n'est pas calculable, précision du motif : effectif des groupes valides inférieur à 40 % de l'effectif total ou autre motif ;
- 7° Les résultats de l'indicateur mesurant l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes :
- les résultats obtenus en pourcentage, par catégorie socioprofessionnelle ;
 - le résultat final en pourcentage ;
 - la population envers laquelle l'écart est favorable ;
 - le nombre de points obtenu sur l'indicateur : 0, 5, 10 ou 20 points ;
 - la prise en compte des mesures de correction ;
 - si l'indicateur n'est pas calculable, précision du motif : effectif des groupes valides inférieur à 40 % de l'effectif total, absence d'augmentations individuelles ou autres motifs ;
- 8° Les résultats de l'indicateur mesurant l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes :
- les résultats obtenus en pourcentage, par catégorie socioprofessionnelle ;
 - le résultat final en pourcentage ;
 - la population envers laquelle l'écart est favorable ;
 - le nombre de points obtenu sur l'indicateur : 0, 5, 10 ou 15 points ;
 - la prise en compte des mesures de correction ;
 - si l'indicateur n'est pas calculable, précision du motif : effectif des groupes valides inférieur à 40 % de l'effectif total, absence de promotions ou autres motifs ;
- 9° Les résultats de l'indicateur mesurant le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité :
- le résultat final en pourcentage ;
 - si l'indicateur n'est pas calculable, précision du motif : absence de retours de congé maternité, ou absence d'augmentation pendant ce congé ou autres motifs ;
 - nombre de points obtenu sur l'indicateur : 0 ou 15 points ;
- 10° Les résultats de l'indicateur mesurant le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations :
- le résultat en nombre de salariés ;
 - le sexe des salariés surreprésentés (F ou H) ;
 - le nombre de points obtenus sur l'indicateur : 0, 5 ou 10 points ;
- 11° Le niveau de résultat global :
- le total des points obtenus ;
 - le nombre de points maximum pouvant être obtenus ;
 - le résultat final sur 100 points ;
 - si le niveau de résultat n'est pas calculable ;
- 12° Les mesures de correction prévues à l'article D. 1142-5 :
- les mesures mises en œuvre ;
 - les mesures envisagées ;
 - les mesures non envisagées ;
- II. – Pour les entreprises de plus de 50 à 250 salariés,
- 1° Le périmètre retenu pour le calcul et la publication des indicateurs :
- Si le périmètre retenu est l'entreprise,
- la raison sociale de l'entreprise ;
 - le numéro SIREN de l'entreprise ;
 - le code NAF de l'entreprise ;
 - les coordonnées téléphonique et électronique de la personne contact ;
- Si le périmètre retenu est l'unité économique et sociale,
- le nom de l'unité économique et sociale ;

- le nom et le numéro SIREN de l'entreprise déclarant pour le compte de l'unité économique et sociale ;
 - la liste des raisons sociales et SIREN des entreprises composant l'unité économique et sociale ;
 - les coordonnées téléphonique et électronique de la personne contact ;
- 2° La période de référence considérée pour le calcul des indicateurs : l'année civile ou une autre période de référence ;
- 3° Le nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs sur la période de référence ;
- 4° Les résultats obtenus pour chaque indicateur et le niveau de résultat de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale :
- le niveau de résultat obtenu l'année n-1 : résultat obtenu ou résultat non calculable ;
 - le niveau de résultat obtenu l'année n-2 : résultat obtenu ou résultat non calculable ;
 - le niveau de résultat obtenu l'année n-3 : résultat obtenu ou résultat non calculable ;
 - la date de publication du niveau de résultat de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale ;
 - l'adresse du site internet de publication du résultat de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale ;
- 5° Les résultats de l'indicateur mesurant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsqu'il est calculé par coefficient, niveau hiérarchique ou par une autre méthode de cotation de postes :
- les résultats obtenus en pourcentage, par niveau, coefficient hiérarchique, ou autre méthode de cotation et par tranche d'âge ;
 - le résultat final en pourcentage ;
 - la population envers laquelle l'écart est favorable ;
 - le nombre de points obtenu sur l'indicateur, entre 0 et 40 ;
 - si l'indicateur n'est pas calculable, précision du motif : effectif des groupes valides inférieur à 40 % de l'effectif total ou autre motif ;
- 6° Les résultats de l'indicateur mesurant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes lorsqu'il est calculé par catégorie socioprofessionnelle :
- les résultats obtenus en pourcentage, par catégorie socioprofessionnelle et tranche d'âge ;
 - le résultat final en pourcentage ;
 - la population envers laquelle l'écart est favorable ;
 - le nombre de points obtenus sur l'indicateur, entre 0 et 40 ;
 - si l'indicateur n'est pas calculable, précision du motif : effectif des groupes valides inférieur à 40 % de l'effectif total ou autre motif ;
- 7° Les résultats de l'indicateur mesurant l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes :
- le résultat final en pourcentage ;
 - la population envers laquelle l'écart est favorable ;
 - le nombre de points obtenu sur l'indicateur : 0, 15, 25 ou 35 points ;
 - la prise en compte des mesures de correction ;
 - si l'indicateur n'est pas calculable, précision du motif : absence d'augmentations individuelles, ou l'entreprise ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes, ou autres motifs ;
- 8° Les résultats de l'indicateur mesurant le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité :
- le résultat en pourcentage ;
 - si l'indicateur n'est pas calculable, précision du motif : absence de retours de congé maternité, ou absence d'augmentation pendant ce congé ou autres motifs ;
 - nombre de points obtenu sur l'indicateur : 0 ou 15 points ;
- 9° Les résultats de l'indicateur mesurant le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations :
- le résultat en nombre de salariés ;
 - le sexe des salariés surreprésentés (F ou H) ;
 - le nombre de points obtenus sur l'indicateur : 0, 5 ou 10 points ;
- 10° Le niveau de résultat global :
- le total des points obtenus ;
 - le nombre de points maximum pouvant être obtenus ;
 - le résultat final sur 100 points ;
 - si le niveau de résultat n'est pas calculable ;
- 11° Les mesures de correction prévues à l'article D. 1142-5 :
- les mesures mises en œuvre ;

- les mesures envisagées ;
- les mesures non envisagées.

Art. 2. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 31 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. STRUILLOU