



# MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 9 février 2024

### **Égalité professionnelle : les entreprises ont jusqu'au 1<sup>er</sup> mars pour calculer et publier leurs résultats**

D'ici le 1<sup>er</sup> mars 2024, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir calculé et publié leur Index de l'égalité professionnelle sur leur site internet. Les entreprises de plus de 1 000 salariés devront également calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

Ces résultats devront être transmis aux services du ministère du Travail sur le site [egapro.travail.gouv.fr](https://egapro.travail.gouv.fr) ainsi qu'à leur CSE.

#### **Index de l'égalité professionnelle**

Obligation légale, l'Index de l'égalité professionnelle a été conçu comme un outil simple et pratique. Il permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85/100 doivent fixer des objectifs de progression et les publier sur leur site internet. Celles ayant obtenu une note inférieure à 75/100 doivent définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier ces mesures.

En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

#### **Représentation équilibrée**

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes a également insaturé, pour les entreprises employant au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif, l'obligation de calculer et publier avant le 1<sup>er</sup> mars leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

En plus de cette obligation de transparence, la loi prévoit une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises. Les entreprises devront atteindre un objectif minimal de 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1<sup>er</sup> mars 2026. Cet objectif sera porté à 40% à partir du 1<sup>er</sup> mars 2029

#### **Contrôles de l'inspection du travail**

Pour accompagner les entreprises dans le calcul et la publication de leurs résultats, le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités a mis en ligne un questions-réponses disponible sur le [site internet du ministère](https://www.travail.gouv.fr).

Des référents sont également joignables au sein des DREETS et DEETS pour fournir aux entreprises un appui sur la réglementation applicable.

Tous les détails sur l'Index de l'égalité professionnelle et la représentation équilibrée : [egapro.travail.gouv.fr](https://egapro.travail.gouv.fr)

**Contact presse :**

Direction générale du travail

Mélanie DUCLOS

Mél : [melanie.duclos@travail.gouv.fr](mailto:melanie.duclos@travail.gouv.fr)