



La loi du 5 septembre 2018 sur la formation impose aux entreprises d'au moins 50 salariés de calculer un index sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (appelé index égalité professionnelles hommes-femmes).

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur [Comité social et économique](#) (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (DEETS).

En cas de non publication de son Index, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle**.

L'index a été déposé le 1^{er} mars 2024 auprès de la DEETS.

L'Index, sur **100 points**, se calcule à partir de **4 indicateurs** :

- Indicateur écart de rémunérations : 38 points sur 40
- Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 35 points sur 35
- Indicateur retour de congés maternité : non calculable
- Indicateur hautes rémunérations: 5 points sur 10

Les indicateurs, à la base du calcul global de l'index, permettent d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

Dans le cas de l'Association BRASSALAY, l'index global est, pour l'année 2023 de 92 /100.