Ecrit par Echo du Mardi le 9 février 2026

Index égalité professionnelle : Ce que les RH doivent anticiper en 2026 avant la refonte 2027



Obligatoire pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes doit être calculé et publié chaque année avant le 1er mars. Si le dispositif est désormais bien identifié par les directions des ressources humaines, l'année 2026 marque un tournant : elle correspond à la dernière déclaration dans le cadre actuel, avant une refonte annoncée à partir de 2027, dans le sillage de la directive européenne sur la transparence salariale. Pour les DRH, l'enjeu est double : respecter une obligation réglementaire immédiate, tout en préparant l'évolution du dispositif, qui devrait s'appuyer sur des indicateurs renforcés, plus automatisés et davantage exposés au contrôle. Décryptage par Margaux Berbey, juriste aux Éditions Tissot, spécialiste du droit du travail.

Quelles sont les entreprises concernées et quelles sont leurs obligations cette année ?

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Ecrit par Echo du Mardi le 9 février 2026

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, y compris celles organisées en UES, sont concernées.
En 2026, les DRH doivent calculer l'index sur 100 points et publier le résultat avant le 1er mars sur le site internet de l'entreprise, tout en le transmettant au CSE (via la BDESE) et à l'administration.

Lorsque le score est inférieur à 75 points, l'entreprise doit impérativement mettre en place des mesures correctrices. Lorsqu'il est inférieur à 85 points, des objectifs de progression doivent être définis. Ces obligations s'inscrivent désormais dans une logique de suivi renforcé, avec un risque réel de sanctions financières en cas de manquement.

Sur quels critères sont-elles évaluées et où se situent les principaux points de vigilance ?
Le calcul de l'index repose sur 4 ou 5 indicateurs, selon la taille de l'entreprise :

• l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,

• l'écart de taux d'augmentations individuelles,

• l'écart de taux de promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés),

• le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité,

• la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Pour les DRH, les principaux points de vigilance concernent la fiabilité des données de paie, la bonne catégorisation des salariés, ainsi que l'anticipation des situations à risque, notamment sur les rémunérations variables, les promotions et la représentation des femmes aux niveaux de rémunération les plus élevés.

Que change la réforme annoncée et comment s'y préparer dès maintenant ?
La réforme attendue à partir de 2027 vise à renforcer la transparence salariale et l'effectivité du contrôle. Elle prévoit notamment une augmentation du nombre d'indicateurs, une automatisation accrue des calculs via la DSN et un suivi plus fin des écarts de rémunération. Elle prévoit aussi des amendes administratives plus dissuasives en cas de non-respect des obligations.

Pour les DRH, cela implique de structurer dès aujourd'hui les données sociales, de fiabiliser les outils de pilotage RH et de passer d'une logique de conformité annuelle à une démarche continue de pilotage de l'égalité professionnelle, sans attendre la stabilisation définitive des textes.

Pour accompagner les DRH dans le calcul et le pilotage de l'index

– Calcul de l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes :
https://www.editions-tissot.fr/produit/calcul-de-lindex-de-legalite-salariale-femmes-hommes

– Calcul de l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes pour une UES :
https://www.editions-tissot.fr/produit/calcul-de-lindex-de-legalite-salariale-femmes-hommes-pour-une-ues

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !