

27 février 2026

Index égalité hommes / femmes BRITA France 2025.

Depuis 2020, les sociétés de 50 à 250 salariés doivent déposer un index Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le site de la Direccte avant le 1^{er} mars, index qui a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

L'étude se fait par catégorie socioprofessionnelle (à savoir Cadres / Non Cadres Techniciens / Non Cadres Employés), niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise, ainsi que par tranches d'âge.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'employeur doit communiquer les 4 indicateurs suivants, le tout donnant une note sur 100 :

- L'écart de rémunération moyenne entre hommes et femmes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle. Noté sur 40 points ;
- L'écart de répartition d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes. Noté sur 35 points ;
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité. Noté sur 15 points ;
- La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise. Noté sur 10 points.

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

Pour l'année 2025, la société BRITA France a obtenu un index de **95 / 100** en basant son étude égalité Hommes / Femmes sur les 4 catégories socio-professionnelles (CSP) suivantes :

- cadres,
- cadres supérieurs/comité de direction,
- non-cadres techniciens/agents de maîtrise
- les non-cadres employés

et a obtenu les notes suivantes à chaque indicateur :

- Ecart de rémunération moyenne entre hommes et femmes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle : **35 sur 40 points** ;
- Ecart de répartition d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : **35 sur 35 points** ;
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité : **15 sur 15 points** ;
- La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise : **10 sur 10 points**.

L'entreprise a publié son index le 27 février 2026 (avant le 1er mars).