



Constructeurs d'alternatives

Du nouveau en matière d'égalité professionnelle

Marie-Laure BILLOTTE
mlbillotte@3econsultants.fr

Janvier 2022

Du nouveau en matière d'égalité professionnelle

La loi Rixain du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a été publiée au Journal officiel du 26 décembre 2021.

Outre des mesures qui touchent la vie quotidienne des femmes, leur représentation dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, et qui favorisent l'accès des femmes à l'entrepreneuriat, cette loi comporte plusieurs changements qui concernent les entreprises et les représentants du personnel.

Des quotas de 40% de femmes dans les postes de direction d'ici 2030 dans les grandes entreprises

En 2020, seul un quart des entreprises françaises témoignaient d'une quasi-parité dans leurs 10 plus fortes rémunérations.

Pour y remédier, les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins 1 000 salariés, devront publier chaque année sur leur site internet, et ce dès le 1er mars 2022, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes – le texte initial parlait de "postes à plus forte responsabilité" – (article L. 1142-11 du Code du travail).



De plus, dans le prolongement de la loi Copé Zimmerman de 2011, qui impose 40 % de femmes dans les Conseils d'Administration et de Surveillance, ce même article impose aux grandes entreprises des quotas de **30% de femmes cadres-dirigeantes** et de **30% de femmes membres des instances dirigeantes en 2027**, puis de **40% en 2030**. Les députés ont étendu le dispositif de cette loi aux sociétés d'assurances mutuelles régies par le Code des assurances.

Lorsque ces entreprises ne se conforment pas à cette obligation, la négociation sur l'égalité professionnelle porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique de l'entreprise (article L. 1142-13 du Code du travail).

Les entreprises auront deux ans maximum, à partir de 2027 puis de 2030, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière. Comme habituellement, celle-ci s'élèverait à 1% de la masse salariale au maximum (article L. 1142-12 du Code du travail).

Ces éléments devront figurer dans la BDESE (article L. 2312-18 du Code du travail).

Index égalité femmes-hommes

Dès 2022, toutes les entreprises concernées par cet index, mis en place par la loi Choisir son Avenir Professionnel de 2018 et obligatoire à partir de 50 salariés, devront publier l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, mais aussi chaque année, lorsque les résultats obtenus sont insuffisants, les mesures de correction et les objectifs de progression qu'elles se fixent, par une communication externe et au sein de l'entreprise, selon des modalités définies par décret (articles L. 1142-9 et 1142-9-1 du Code du travail).

L'ensemble des indicateurs sera publié sur le site internet du ministère du travail selon des conditions définies par décret (article L.1142-8 du Code du travail).

Pour rappel, l'index est composé de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise et le résultat minimum doit être de 75 points sur 100.

Le CSE doit être informé des résultats de l'index avant le 1^{er} mars de chaque année via la BDESE.

Points	Indicateur
40	écart de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes - à tranche d'âge et poste équivalents
20	écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes
15	écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
15	pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité
10	nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
100	niveau de résultat final sur 100 relatif à l'égalité professionnelle.

Dans les sociétés de moins de 250 salariés, un seul indicateur regroupe les taux d'augmentation et de promotion

Télétravail

L'accord collectif ou d'entreprise sur le télétravail devra désormais préciser les conditions d'accès des salariées enceintes au télétravail (article L. 1222-9 du Code du travail).

