



# DESCRIPTAGE PANORAMA EGALITE F/H

VEILLE RH - EGALITE F/H – BRANCHE DES IEG



# LOI RIXAIN

Loi visant à accélérer l'égalité  
économique et professionnelle

# INDEX

Principales recommandations du Rapport  
Parlementaire sur l'évaluation de la Loi  
Avenir



# LOI RIXAIN

Principales mesures et impacts de la loi

# GENESE

- Janv. 2011 : loi Copé-Zimmermann qui instaure des quotas dans les CA de certaines entreprises
- Janv. 2019 : Lancement d'une réflexion sur l'instauration de quotas dans les instances dirigeantes des entreprises (M. SCHIAPPA)
- Janv. 2020 : Modification du code AFEP-MEDEF
- Janv. 2021 : 10 ans de la loi Copé-Zimmermann
- Mars 2021 : Dépôt de la PPL visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (MP. RIXAIN)
  
- 26 déc. 2021 : Promulgation de la loi en question (MP. RIXAIN/ C. CASTANER)



## AUTONOMIE

Obligation de verser le salaire (et prest. Sociale) sur le compte dont le salarié est détenteur (Articles 1 à 3)



## TELETRAVAIL

Obligation de préciser les modalités de télétravail pour les femmes enceintes dans l'accord collectif ou la charte d'entreprise (Article 5)



## ETUDES

Mise en place de mesures dans l'enseignement supérieur afin de "lutter contre les biais de genres" : index, indicateurs d'égalité, quotas dans les jurys de sélection (Articles 7 à 12)



## FORMATION

Accès à des dispositifs de formation professionnelle pour les titulaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Article 4)



## CRECHE

Facilitation de l'accueil en crèche des familles monoparentales (Article 6)



## INDEX

Obligation de publier l'ensemble des indicateurs de l'index (Article 13)



Et l'introduction d'un quota de 30 % puis de 40% parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes des entreprises de plus de 1000 salariés

— Article 14

# DESCRIPTAGE DES 3 DISPOSITIONS MAJEURES



Télétravail

Modalités de télétravail  
pour les femmes enceintes

Index

Transparence  
interne/externe de l'index

Quotas

Echéances 2022/2026/2030

01.

# TELETRAVAIL

Modalités pour les femmes enceintes



# CE QUE LA LOI AJOUTE AU CT :

## RAPPELS (Art. L1229-CDT) :

- Possibilité de mettre en place le télétravail par accord ou charte, ou à défaut par accord individuel entre employeur et salarié formalisé par tout moyen.
- Pas de droit au télétravail et l'accord de l'employeur est toujours nécessaire.

## APPORTS DE LA LOI :

- Obligation de préciser dans l'accord d'entreprise ou la charte sur le télétravail, lorsqu'il/elle existe, les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail
- En pratique, **la salariée occupant un poste éligible au télétravail pourrait donc bénéficier de la possibilité de télétravailler dès le début de sa grossesse et jusqu'au congé de maternité** (refus du législateur de mettre en place un droit automatique au télétravail)

# 02. INDEX

Des bénéfices de la transparence



# CE QUE LA LOI PRECISE :

## APPORTS DE LA LOI :

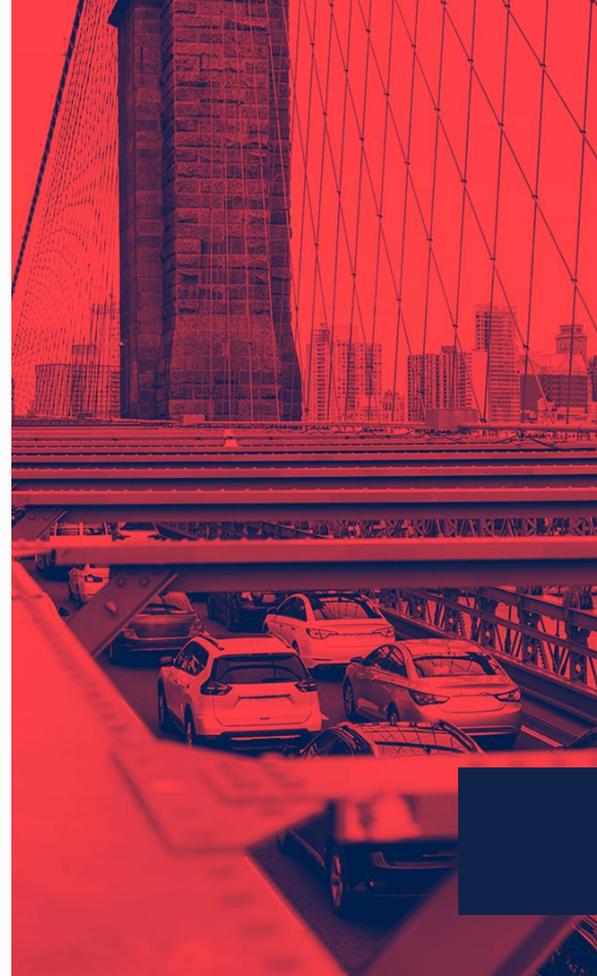
- Obligation pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés de publier l'ensemble des indicateurs composant la note finale de l'index

## Lorsque l'index d'une entreprise est inférieur à 75 points :

- Obligation de publier les mesures de correction négociées ou, à défaut, établies naturellement par l'employeur par une communication externe et au sein de l'entreprise, selon des modalités définies par décret.
- Obligation de fixer des objectifs de progression de chacun des indicateurs, dans le cadre de la négociation obligatoire (ou à défaut d'un plan d'action unilatéral) et publication avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année sur le site internet de l'entreprise.

# 03. QUOTAS

Lutte contre les plafonds de verre au sein des entreprises



# CE QUE LA LOI PRECISE :

Sont concernées les entreprises de plus de 1000 salariés (sur 3 exercices consécutifs).

Obligation de publier les écarts de représentation F/H et de respecter des quotas de femmes (ou d'hommes) de 30% minimum à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026 et de 40% minimum à compter du 1<sup>er</sup> mars 2029 dans 2 groupes distincts :

## - Les cadres dirigeants (sans référence horaire)

*Cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement*

## - Les instances dirigeantes

*Toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociétaire, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions*

Attention : Le périmètre d'application de la loi est l'entreprise et non le Groupe !

## Dans le détail

| Date d'entrée en vigueur | Obligations   | Sanctions   |
|--------------------------|---|---|
| 01 mars 2022             | Publication sur le site internet de l'entreprise des écarts de représentation F/H dans les 2 groupes                      |   |
| 01 mars 2023             | Publication sur le site du Ministère  |   |
| 01 mars 2026             | Instauration d'un quota de femmes de 30% minimum dans les 2 groupes<br>Mention des écarts de représentation dans la BDESE | L'accord sur l'égalité professionnelle F/H (ou à défaut plan d'action unilatéral) doit porter également sur les mesures pertinentes de correction   |
| 01 mars 2029             | Instauration d'un quota de femmes de 40% minimum dans les 2 groupes   | 1 an pour publier les objectifs de progression et les mesures de correction retenues par l'entreprise<br>1 ans pour régulariser la situation, sous peine de se voir sanctionner de 1% de la MS (selon la situation initiale de l'entreprise et des efforts constatés) |



# INDEX

Préconisations du rapport parlementaire  
d'évaluation de la loi Avenir Professionnel

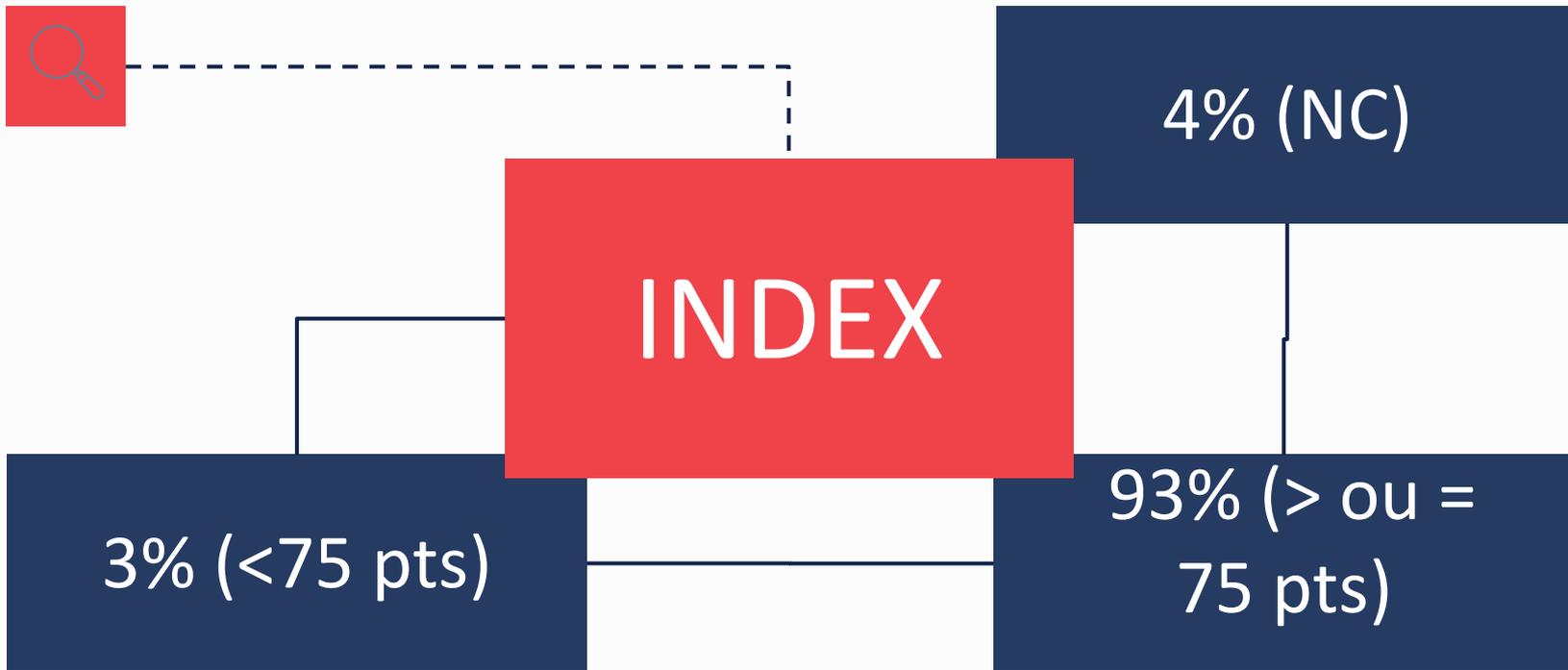
# CONTEXTE

Le rapport parlementaire d'évaluation de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été déposé le 19 janvier 2022.

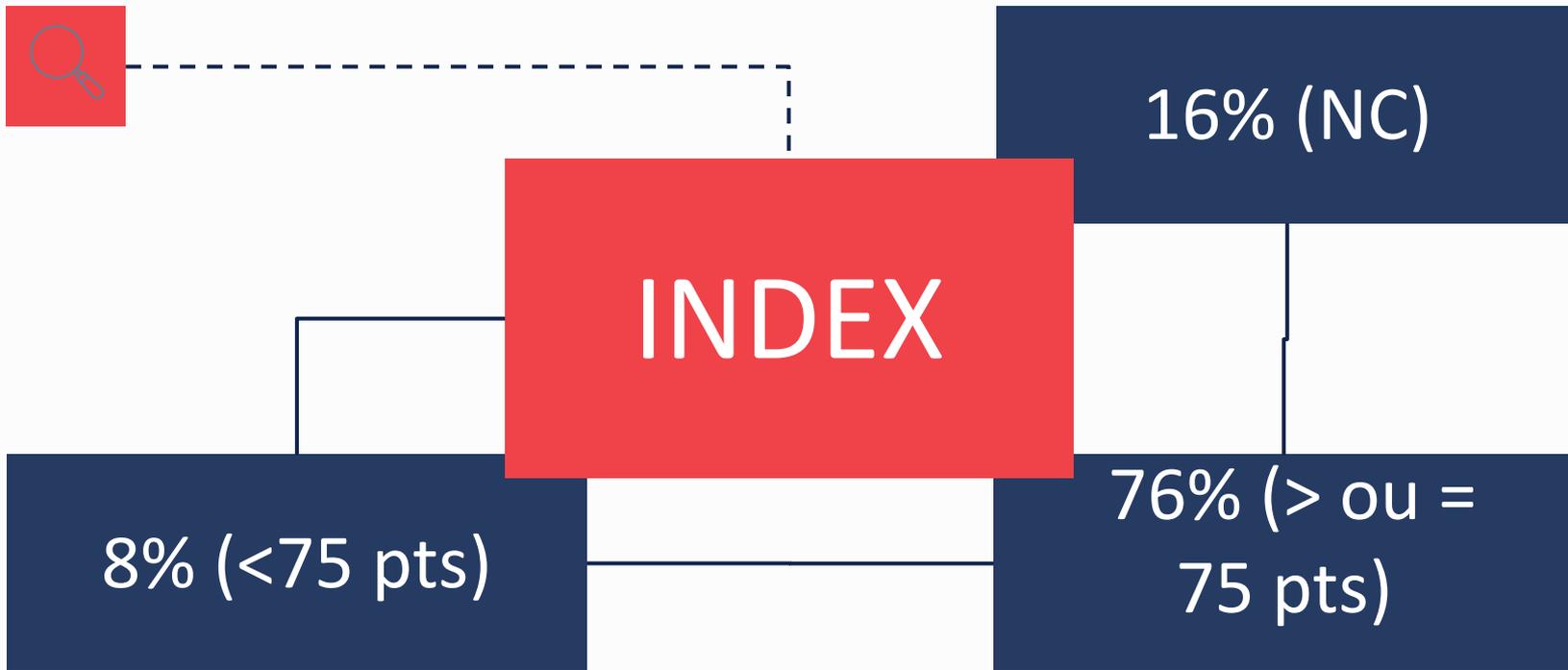
Il propose de **nouvelles modalités de calcul de certains indicateurs de l'index** ainsi que **l'ajout d'un indicateur supplémentaire**.

Globalement, ce rapport considère que **le bilan de l'index est pertinent, mais gagnerait à être poussé plus en avant**

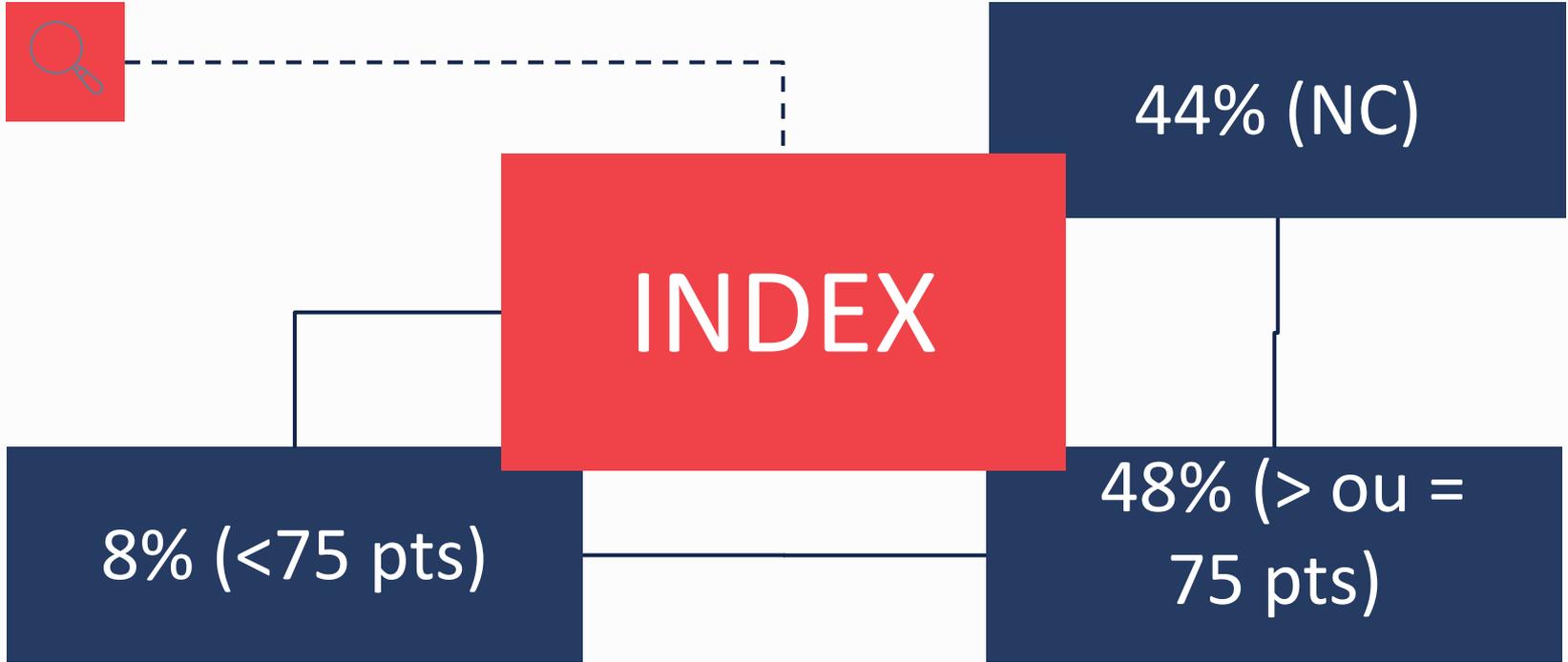
## Performances moyennes (> 1000 salariés)



## Performances moyennes (250<salariés<1000)



## Performances moyennes (50 < salariés < 250)



# PRINCIPALES PROPOSITIONS

- ❑ créer ou bien intégrer dans le calcul de l'indicateur existant, un nouvel indicateur permettant de mesurer l'écart entre le montant des augmentations de salaire accordées aux femmes et aux hommes, afin de mesurer, outre les taux d'augmentation, le montant effectivement versés aux uns et aux autres ;
- ❑ modifier les modalités de calcul de l'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, afin de mieux récompenser les entreprises « vertueuses » et à faire évoluer les pratiques liées au « plafond de verre » (pondération) ;
- ❑ modifier les modalités de calcul de l'indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année suivant leur retour de congé de maternité (pondération moindre) et permettre un retrait de points pour les entreprises se trouvant dans l'illégalité.
- ❑ Envisager l'extension aux entreprises de moins de 50 salariés ?



DE NOUVELLES EVOLUTIONS DE  
L'INDEX A PREVOIR ?



# MERCI

Veille partagée de la Branche des IEG