

Décryptage de la Loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

26 janvier
2021

01

Genèse de la loi

Genèse de la Loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

- ▶ Janvier 2011 : Loi Copé-Zimmermann qui a instauré des quotas dans les conseils d'administration de certaines entreprises
- ▶ Janvier 2019 : Lancement des premières réflexions sur l'instauration d'un quota dans les instances dirigeantes des entreprises par Marlène Schiappa, ancienne Ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes
- ▶ Janvier 2020 : Modification du code Afep-Medef
- ▶ Janvier 2021 : 10 ans de la loi Copé-Zimmermann
- ▶ Mars 2021 : Dépôt de la PPL visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle Objectifs poursuivis par Rixain
- ▶ 26 décembre 2021 : Promulgation de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle



22

Que prévoit cette loi ?

Les principales mesures de la loi (1/3)

- ▶ Obligation de verser le salaire et les prestations sociales sur un compte dont le salarié est le détenteur ou le co-détenteur (art. 1 à 3)
- ▶ Accès à des dispositifs de formation professionnelle pour les bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (art. 4)
- ▶ Obligation de préciser les modalités de télétravail pour les femmes enceintes dans l'accord collectif ou la charte de télétravail de l'entreprise (art. 5)
- ▶ Facilitation de l'accueil en crèche des enfants de familles monoparentales (art. 6)

Les principales mesures de la loi (2/3)

- ▶ Mise en place de mesures dans l'enseignement supérieur afin de « lutter contre les biais de genre » dans les choix professionnels (mise en place d'un Index de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, publication d'indicateurs sur l'égalité, quota dans les jurys de sélection) (art. 7 à 12)
- ▶ Obligation de publier l'ensemble des indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle et les plans d'actions adoptés par les entreprises pour réduire leurs écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. 13)
- ▶ L'introduction d'un quota de 30% puis 40% de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de plus de 1000 salariés (art. 14)

Les principales mesures de la loi (3/3)

- ▶ Introduction d'un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration des sociétés d'assurance mutuelle (art. 15)
- ▶ Mise en place de plusieurs mesures pour la Banque public d'investissement afin de favoriser l'entrepreneuriat des femmes (objectifs de mixité, quotas dans les comités de sélection des projets, publication des données genrées en matière d'aide et d'accès aux prêts, publication de l'Index de l'égalité professionnelle en condition de l'octroi de financements) (art. 16)
- ▶ Obligation pour les sociétés de gestion de portefeuille de définir un objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les équipes, organes et responsables chargés de prendre des décisions d'investissement (art. 17)

03

Décryptage des trois dispositions majeures

- Télétravail
- Index égalité femmes-hommes
- Quotas de femmes à la direction des entreprises

Obligation de préciser les modalités de télétravail pour les femmes enceintes dans l'accord ou la charte de télétravail (art. 5)

▶ Rappel (art L.1222-9 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.

▶ Obligation de préciser dans l'accord d'entreprise ou la charte sur le télétravail, lorsqu'il 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 un droit automatique au télétravail qui s'appliquerait en l'absence d'accord ou de charte dans l'entreprise

→ *Crainte que le télétravail se substitue dans certains cas à de nécessaires arrêts de travail*

Nouvelles obligations de transparence pour l'Index de l'égalité professionnelle (*art. 13*)

- ▶ Obligation pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés de publier l'ensemble des indicateurs composant la note finale de l'Index de l'égalité professionnelle
- ▶ Lorsque l'index d'une entreprise est inférieur à 75/100 :
 - > Obligation de publier les mesures de correction négociées ou, à défaut, établies unilatéralement par l'employeur par une communication externe et au sein de l'entreprise, selon des modalités définies par décret.
 - > Obligation de fixer les 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 1er mars de chaque année sur le site Internet de l'entreprise.
- ▶ Dispositions applicables à compter de la publication des indicateurs effectuée en 2022.

Quotas pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes à la direction des entreprises de 1000 salariés et plus (art. 14) (1/2)

- ▶ Sont concernées les entreprises de 1000 salariés et plus (3 exercices consécutifs)
- ▶ Obligation de publier les écarts de représentation entre femmes et hommes et de respecter des quotas de femmes (ou d'hommes) 30% minimum à partir du 1^{er} mars 2026 puis 40% minimum à partir du 1^{er} 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 membres des 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** : périmètre d'application de la loi → l'entreprise et non le groupe



Quotas pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes à la direction des entreprises de 1000 salariés et plus (art. 14) (2/2)

Date d'entrée en vigueur	Obligations	Sanctions
1 ^{er} mars 2022	Publication des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans les 2 groupes (voir supra)	
1 ^{er} mars 2023	Publication des écarts sur le site du ministère	
1 ^{er} mars 2026	<ul style="list-style-type: none">• Instauration d'un quota de 30 % de femmes ou d'hommes minimum dans les 2 groupes (voir supra)• Mention des écarts de représentation dans la BDES	<ul style="list-style-type: none">▪ La négociation obligatoire d'entreprise sur l'égalité pro. doit porter également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction▪ A défaut d'accord, décision unilatérale prévoyant les mesures de correction déposée auprès de l'autorité administrative qui peut formuler des observations▪ Accord ou décision présentés à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'au CSE
1 ^{er} mars 2029	<ul style="list-style-type: none">• Instauration d'un quota de 40% de femmes ou d'hommes minimum dans les 2 groupes (voir supra)	<ul style="list-style-type: none">▪ 1 an pour publier les objectifs de progression et les mesures de correction retenues par l'entreprise▪ 2 ans pour régulariser la situation Sinon risque de sanction administrative pouvant atteindre 1% de la masse salariale en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés dans l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes ainsi que des motifs de sa défaillance.