

Nouveautés relatives à l'égalité professionnelle en 2022

À jour au 1^{er} mars 2022





- Les employeurs doivent poursuivre un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 1142-7 du code du travail). Dans ce cadre, **toutes les entreprises et unités économiques et sociales (UES) qui ont atteint le seuil de 50 salariés depuis 3 ans doivent avoir communiqué leur index de l'égalité professionnelle sur leur site internet, à leur comité social et économique et à l'inspection du travail (Dreets) au plus tard le 1^{er} mars 2022** (art. D. 1142-4 à D. 1142-8).
- Nous profitons de cette actualité pour évaluer l'impact de la loi Rixain (loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle) en matière d'indicateurs sur l'égalité professionnelle entre les sexes. Ce support est également l'occasion d'un certain nombre de rappels et de précisions sur le sujet.

*« Si les conseils d'administration et de surveillance se sont fortement féminisés sous l'influence du législateur [Loi du 27 janv. 2011, dite loi Copé Zimmermann], **les instances où sont prises les décisions stratégiques de l'entreprise, à savoir les comités exécutifs ou de direction, restent très fortement masculines** même si des améliorations ont été observées ces trois dernières années. [Les] experts Deloitte observent ainsi **un taux de féminisation médian de 20 % au sein du CAC 40 et de 18 % au niveau du SBF 120**, soit cinq points de plus qu'en 2017. En outre, l'analyse des documents de référence permet de noter une absence totale de femmes dans ces instances pour 16 % des entreprises du SBF 120. »*

[Étude DELOITTE 2021](#)



PLAN DE LA NOTE

Nouvelles obligations relatives aux écarts de répartition des postes clés entre les sexes	p. 4
Évolutions du contenu de la publication de l'index introduites par la loi Rixain	p. 5
Obligations de publication de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les sexes	p. 7
Rappel sur la consultation obligatoire pour les bénéficiaires des crédits ouverts dans le cadre du plan de relance	p. 8
Rappel des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle	p. 9
Nouvelles précisions sur l'indicateur « retour de congé maternité »	p. 10

Les écarts de répartition des postes clés entre les sexes

Nouvelle obligation d'information



- Depuis le 27 décembre 2021, **la BDESE doit contenir des informations sur les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes** (art. L.2312-18 modifié par **loi Rixain**).
- Bien que cette rubrique n'ait pas été expressément ajoutée aux dispositions relatives au contenu obligatoire de la BDESE, cette nouvelle norme concerne tous les employeurs soumis à l'obligation de mise en place d'une BDESE. Ainsi, toutes les entreprises et UES d'au moins 50 salariés sont désormais contraintes de mesurer la part de femmes et d'hommes :
 - « 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 » (art. L. 3111-2 du C. Trav.) ;
 - et qui siègent dans « 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. » (L. 23-12-1 du code de commerce).



Ces indicateurs ne participent pas à la détermination de l'index de l'égalité professionnelle. Ils sont considérés de façon autonome.

Les écarts de répartition des postes clés entre les sexes

Nouvelle obligation de publication



- La loi Rixain a également généré une nouvelle **obligation de publication en matière d'égalité professionnelle s'agissant des écarts de répartition des postes clés** (art. L. 1142-11 crée par l'art. 14). Cependant, cette mesure ne concerne que les grandes entreprises et fait l'objet d'**échéances distinctes de celles de l'index**.

Qui ? Seules les **entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés depuis 3 exercices consécutifs** sont assujetties à cette obligation.

Quand ? Cette règle s'applique **à compter du 1^{er} mars 2022**. Les textes ne précisent pas si la première date limite se situe à la fin de l'année civile ou au terme d'un délai d'un an. On suppose que le délai court jusqu'au 1^{er} mars 2023 car il est prévu que ces publications soient communiquées sur le site du ministère du travail à compter de cette date.

Comment ? Ni le législateur, ni le ministère ne s'est exprimé sur les modalités de cette publication. Le site officiel «vie-publique.fr» évoque un partage sur le site internet de l'entreprise. On peut supposer qu'il devra être mis en œuvre dans les mêmes conditions que pour l'index de l'égalité professionnelle, c'est-à-dire en priorité sur le site internet de l'entreprise et de façon lisible et visible.

Sanction ? Aucun texte ne prévoit actuellement de conséquence spécifique en cas de non-respect de cette disposition.

Perspectives La loi Rixain comprend des mesures complémentaires qui vont progressivement entrer en application dans le **but d'atteindre un quota de 40% de femmes dirigeantes en 2030**.



Évolutions du contenu de la publication de l'index de l'égalité professionnelle introduites par la loi Rixain

Modifications du code du travail	Commentaires Syncéa
L'ensemble des indicateurs servant à la détermination de l'index doivent figurer dans la BDESE (art. L. 2312-18)	Ces obligations figuraient déjà dans la partie réglementaire du code du travail. Elles sont entrées en vigueur en mars 2021 (art. D. 1142-4 et D. 1142-5). Par son action le législateur ferme la porte à tout conflit d'interprétation.
L'ensemble des indicateurs servant à la détermination de l'index doivent être publiés (art. L. 1142-8)	
Le résultat et les indicateurs sont publiés sur le site du ministère du travail (art. L. 1142-8).	Le site public Index Ega Pro a déjà publié des résultats d'entreprises de plus de 250 salariés.
Lorsque la note de l'index est inférieure à 85 points, des objectifs de progression doivent être déterminés pour chaque indicateur pour lequel l'entreprise n'a pas atteint la note maximale lors de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle. À défaut d'accord, ils sont fixés dans le cadre d'un plan d'action annuel par l'employeur (art. L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1).	Ces mesures existaient déjà pour les entreprises bénéficiant directement des crédits ouverts du plan de relance (loi de finance 2021 – voir page suivante). Elles s'appliquaient lorsque le score de l'index est inférieur à 75/100. Le seuil déclenchant l'obligation de mise en œuvre d'objectifs de progression est relevé (il est passé de 75/100 à 85/100) pour les entreprises qui ont recours aux crédits du plan de relance (art. 3 du décret 2022-243 du 25 février 2022).
Lorsque le niveau de l'index est inférieur à 75/100, des mesures de correction, voire des mesures de rattrapage salarial, doivent être négociées ou décidées après consultation du CSE (art. L. 1142-9 et D. 1142-6).	

Nb : ces dispositions sont en vigueur **depuis le 27 décembre 2021**. Toute publication d'index intervenue depuis cette date doit être conforme à ces nouvelles normes. À titre transitoire, **les entreprises contraintes de mettre en œuvre des mesures de progression et de correction ont jusqu'au 1^{er} septembre 2022** pour les déterminer, les rendre public, intégrer les informations afférentes à leur BDESE et les transmettre à la DREETS (art. 4 du décret n°2022-243 du 25 février 2022).

Les obligations de publication de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les sexes



- **La loi Rixain oblige à rendre publics les mesures de correction et les objectifs de progression lorsqu'ils sont obligatoires.** Dans les deux cas, les dispositions adoptées doivent être renseignées **dans la BDESE** (art. D. 1142-5 et art. D. 1142-6-2) et être **publiées en externe** (art. D. 1142-6 et D. 1142-6-1).
- **La BDESE doit comporter les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre, les objectifs de progression de chacun des indicateurs, ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs.**
- L'information externe doit être faite sur le site internet de l'entreprise, dès que l'accord ou la décision unilatérale qui les détermine est déposé(e) sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail - même procédure que pour tous les accords collectifs prévue aux articles R. 2231-1 et suivants. La publication doit apparaître sur la même page que les résultats de l'index et rester consultable jusqu'à ce que ces mesures ne soient plus obligatoires pour l'entreprise.
- **Les mesures de correction doivent également être publiées au sein de l'entreprise** (art. L. 1142-9-1). L'employeur doit les porter à la connaissance des salariés « par tout moyen ».
 - => *On suppose donc qu'un simple affichage pourrait suffire à satisfaire cette attente, même s'il reste possible de négocier des obligations d'informations plus favorables aux salariés.*
- En revanche **l'employeur n'est obligé de communiquer les mesures de progression au personnel que si l'entreprise n'est pas équipée de son propre site internet.** Le ministre du travail tolère que la publication se fasse sur le site du groupe ou de l'UES auquel l'entreprise appartient le cas échéant (Q/R du 31 janvier 2022).
 - => *Dans tous les cas, les élus restent libres de transmettre les informations afférentes aux salariés via les canaux habituels.*

Rappel sur les contreparties imposées aux bénéficiaires des crédits ouverts dans le cadre du plan de relance



- Pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le Gouvernement a mis en place un « **plan de relance** » incluant notamment l'ouverture de crédits.
- Les entreprises de plus de 50 salariés¹ qui en bénéficieront devront informer et consulter le CSE sur ce sujet **dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques** de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2312-24 du code du travail. Le comité doit être destinataire d'informations relatives au montant, à la nature et à l'utilisation des aides afin de pouvoir formuler un avis distinct sur le recours et l'emploi de ces crédits.
- Le CSE formulera un avis distinct sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires de ces aides.
- Le support à cette consultation est la BDESE.
- Ces mêmes bénéficiaires devront également publier **un bilan simplifié des émissions de gaz à effet de serre, les indicateurs relatifs à l'index de l'égalité femmes-hommes, et leurs objectifs de progression le cas échéant.**
- Ces communications doivent intervenir avant le **31 décembre 2022.**

Exception : les entreprises de 51 à 250 salariés bénéficient d'un an supplémentaire pour la publication du bilan sur les gaz à effet de serre.

(article 244 de la loi de finances pour 2021)

¹La loi précise que l'appréciation des effectifs s'effectue en référence à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. On prend donc en compte la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. On considère qu'un seuil est franchi à la hausse lorsqu'il a été atteint ou dépassé pendant cinq années consécutives. En revanche, dès que ce seuil n'est pas atteint pendant un an, il est réputé non-acquis.

Rappel des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle

Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018



- L'Index de l'égalité professionnelle est établi à partir de l'évaluation **d'indicateurs**. Ils sont au nombre de **4 ou 5 en fonction de la taille de l'entreprise** (art. D. 1142-2-1 et D.1142-2 du C. trav.).

	ENTREPRISES DE 50 À 250 SALARIÉS	ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> Écart de rémunération entre les hommes et les femmes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes (40 points) 	
	<ul style="list-style-type: none"> Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (35 points) 	<ul style="list-style-type: none"> Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire <u>ne correspondant pas à des promotions</u> entre les femmes et les hommes (20 points)
		<ul style="list-style-type: none"> Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points)
	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 points) 	
	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points) 	

Calcul des effectifs : le seuil d'effectif s'apprécie, selon le ministère, à la date de l'obligation de publier (tous les 1^{er} mars depuis 2020), peu importe l'évolution à la hausse ou à la baisse de l'effectif au-delà de la date de publication. Les salariés sont pris en compte selon les règles habituelles de calcul des effectifs (art. L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54).

Nouvelles précisions sur l'indicateur « retour de congé maternité »



- À l'occasion d'un questions-réponses publié le 31 janvier 2022, le ministère du travail a étoffé les consignes relatives au calcul de l'indicateur relatif aux retours de congé maternité servant la détermination de l'index de l'égalité professionnelle. On retiendra notamment que :
 - les salariées revenues de congé maternité ou adoption pendant la période de référence et qui ont été **absentes plus de six mois pendant cette même période sont prises en compte uniquement pour le calcul de cet indicateur** ;
 - **le congé d'adoption doit être assimilé au congé maternité** : il convient donc de tenir compte des salariés hommes dont le contrat a été suspendu pour ce motif ;
 - lorsque ce congé est **suivi d'un congé parental, le retour correspond au « retour physique »** ;
 - **seules les augmentations intervenues durant la durée du congé maternité/adoption sont prises en compte** ;
 - lorsque le congé maternité/adoption est **suivi de congés payés, le retour correspond au terme du congé**, sans attendre le retour physique du salarié dans l'entreprise ;
 - l'augmentation de la rémunération d'un salarié au cours de son congé maternité/adoption, durant la période de référence concernée de calcul de l'index, doit être prise en compte, même si elle n'est pas intervenue stricto sensu « à son retour » comme prévu par la réglementation sur l'index. En revanche, **l'augmentation doit être octroyée avant la fin de la période de référence de calcul de l'index**, à défaut elle n'est pas prise en compte.

Nb : les publications du ministère du travail n'ont pas de valeur juridique contraignante. Même si on peut s'attendre à ce que les juges s'y réfèrent, on ne peut exclure la possibilité que des décisions contraires soient rendues.

VOS CONTACTS



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS

Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON

Le Président

42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON

Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède – 35200 RENNES

Tél. : 02 22 91 02 20