

LOI VISANT A ACCELERER L'EGALITE ECONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE

Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021

ENTREE EN VIGUEUR

Publiée au Journal Officiel du 26 décembre 2021, plusieurs dispositions de cette loi intéressent les employeurs et les salariés. Elles nécessiteront l'adoption de décrets d'application pour entrer en vigueur (sauf dispositions expresses spécifiques).

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Rappel des dispositions actuellement applicables



- **LES ENTREPRISES ET LES UNITES ECONOMIQUES ET SOCIALES (UES) D'AU MOINS 50 SALARIES** mesurent chaque année l'**écart global de rémunération femmes/hommes** sur une période de 12 mois à partir d'une série d'indicateurs. Cet écart prend la forme d'un « index » (une note sur 100) que les entreprises doivent publier chaque 1er mars sur leur site internet.
- Lorsque l'index est inférieur à 75, l'entreprise élabore des **mesures de correction et de rattrapage salarial** pour atteindre au moins 75 points dans un délai de trois ans, sous peine de pénalité financière.
- Depuis la publication de la loi 2020-1721 du 29 décembre 2020 et du décret 2021-265 du 10 mars 2021, les entreprises doivent **publier non seulement l'index global, mais également les résultats obtenus pour chaque indicateur** (article D.1142-4 du Code du travail).

L'obligation de publication est renforcée

(articles L. 1142-8 et L. 1142-9 modifiés, article L. 1142-9-1 nouveau du Code du travail)

- L'obligation de publication est **érigée au niveau législatif**.
- En complément de la publication sur le site internet de la société, l'ensemble des indicateurs seront rendus publics sur le **site du ministère du Travail** (un décret en déterminera les conditions).
- Toutes les entreprises devront également publier par une communication externe et interne à l'entreprise, les **mesures de correction** prévues lorsque l'indicateur est inférieur à 75. Les modalités seront définies par décret.
- La loi précise que lorsque les résultats obtenus par l'entreprise sont en deçà d'un niveau qui sera défini par décret (probablement moins de 75), l'employeur devra **fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs**.
- A compter du 1er mars 2023, l'**octroi de prêts par la Banque publique d'investissement (Bpifrance)** aux entreprises d'au moins 50 salariés sera conditionné au respect de cette obligation de publication annuelle de l'index.

MIXITE DES DIRIGEANTS

(articles L. 1142-11 à L. 1142-13 nouveaux et L. 2312-18 modifié du Code du travail)

- **Pour les ENTREPRISES D'AU MOINS 1000 SALARIES**, afin d'assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, un dispositif est créé, calqué sur l'index de l'égalité professionnelle.
- A compter du 1er mars 2022, l'entreprise devra **publier chaque année** les écarts éventuels de représentation de chaque sexe. Ces écarts seront également publiés sur le site du **Ministère du travail** à compter du 1er mars 2023.
- La **proportion de personnes de chaque sexe ne pourra être inférieure à 30 %** à compter du 1er mars 2026. À compter du 1er mars 2029, le taux de 30 % passera à 40 %.
- Si tel n'est pas le cas, l'entreprise **disposera de 2 ans** pour se mettre en conformité (par l'engagement de négociations ou à défaut, par décision unilatérale). Elle devra, **au bout d'un an**, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.
- À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus restent en deçà du quota fixé, l'employeur pourra se voir appliquer une **pénalité financière** fixée au maximum à 1% de la masse salariale.
- **La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)** doit dès à présent contenir des **informations sur cette répartition** entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes.

SALARIEES ENCEINTES ET TELETRAVAIL

(article L. 1222-9 du Code du travail modifié)

La loi améliore l'accès au télétravail des salariées enceintes.

Désormais, **l'accord ou la charte sur le télétravail** devra aussi préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

PAIEMENT DU SALAIRE

(article L. 3241-1 du Code du travail modifié)

- Afin de lutter contre la violence économique au sein du couple, le salarié ne pourra plus désigner un tiers pour recevoir son salaire.
- A compter du 26 décembre 2022, le salaire devra être **versé sur un compte bancaire dont le salarié est titulaire ou cotitulaire, de même que les prestations sociales**.