

## Les enjeux pour les RH de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle homme-femme

31/01/2022



AvoSial (\*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Amélie d'Heilly, présidente d'Avosial, avocate associée chez Latournerie Wolfrom Avocats et médiatrice, et Guillemine d'Aboville, avocate chez Latournerie Wolfrom Avocats, analysent les enjeux de la loi Rixain sur l'égalité professionnelle pour les responsables RH.

✘ La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes a été publiée au Journal officiel du 26

décembre 2021. Plusieurs mesures prévues par celle-ci devront être déclinées au niveau des ressources humaines de manière échelonnée dans le temps.

Celles-ci ont principalement pour objet de renforcer l'égalité hommes-femmes en entreprise et d'améliorer le quotidien des femmes. Vous trouverez ci-dessous les mesures phares de la loi et leurs implications en termes de gestion des ressources humaines.

## **Le renforcement des obligations de publication concernant l'index de l'égalité professionnelle**

Tout d'abord, ce nouveau texte complète le dispositif d'index de l'égalité professionnelle en entreprise mis en place par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 en renforçant et généralisant les obligations de publication de celui-ci. Désormais, l'ensemble des indicateurs devront être publiés par les entreprises d'au moins 50 salariés et plus seulement la note globale obtenue. Ces indicateurs seront également rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail.

Cette nouvelle obligation va encourager les entreprises à être plus attentives aux résultats obtenus sur chacun des indicateurs prévus par l'index. En effet, pour conserver leur image de marque et démontrer leurs efforts en matière d'égalité professionnelle, les entreprises devront obtenir de bons résultats dans l'ensemble des indicateurs prévus par l'index et ne pourront plus se contenter d'obtenir une bonne note générale, l'ensemble de ceux-ci étant rendus publics.

En outre, les entreprises devront démontrer leur proactivité en matière d'égalité professionnelle. A compter de la publication des indicateurs de l'index effectuée en 2022, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise seront inférieurs à un seuil qui sera fixé par décret (actuellement de 75 points sur 100), l'employeur devra publier les mesures de correction prises. Devront également être fixés et publiés les objectifs de progression de chacun des indicateurs déterminés dans l'accord collectif ou le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces nouvelles obligations de publication ont pour avantages de renforcer la transparence sur la politique de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et d'inciter les entreprises à mettre en œuvre des mesures efficaces au risque d'être publiquement reconnues comme des mauvais élèves.

## **La mise en place de quotas de 40 % de femmes dans les postes de direction d'ici mars 2029**

Partant du constat que trop peu de femmes occupent encore aujourd'hui des postes de direction dans les grandes entreprises, cette nouvelle loi a pour objectif d'arriver à briser le "plafond de verre" et assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Pour cela, sur le modèle

du dispositif des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance mis en place par la loi dite "Copé-Zimmermann" du 27 janvier 2011, sont instaurés des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises.

Les entreprises devront rapidement s'emparer de ce sujet, en effet, à compter du 1er mars 2026, la proportion de personnes de chaque sexe au sein des cadres dirigeants ainsi qu'au sein des membres des instances dirigeantes ne pourra être inférieure à 30 %, puis 40 % à compter du 1er mars 2029.

Le système incitatif de l'index est repris et mis en œuvre par étapes. A compter du 1er mars 2022, les entreprises concernées devront publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants, d'une part, et les membres des instances dirigeantes d'autre part. Les entreprises ne se conformant pas à ces quotas devront par la suite et à compter du 1er mars 2026, négocier et prendre des mesures adéquates et pertinentes de correction de ces écarts. Enfin, à compter de 1er mars 2029, elles disposeront d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité et risqueront sinon à long terme de se voir appliquer une pénalité financière.

Ainsi, et si tel n'est pas déjà le cas, les ressources humaines devront revoir leur processus de recrutement et/ou d'évolution de carrière afin de tenir ces quotas le plus rapidement possible.

Si ces nouveaux quotas présentent un risque de pénalités financières pour les entreprises, ils peuvent également être considérés comme une opportunité pour développer leur image de marque. En effet, la démonstration d'une politique efficace en matière d'égalité professionnelle pourrait être un atout pour attirer de nouveaux talents et se démarquer face à la concurrence.

## **L'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail**

Une nouvelle manière de se démarquer pour les entreprises pourra être leur gestion de la qualité de vie des femmes enceintes. En effet, pour renforcer la protection des femmes enceintes, dorénavant, l'accord collectif ou, à défaut, la charte sur le télétravail élaborée par l'employeur devra préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail. A défaut d'introduire un droit au télétravail pour les femmes enceintes, cette disposition a pour objet de favoriser la négociation sur ce thème.

## **L'obligation de verser le salaire sur un compte dont le salarié est titulaire ou cotitulaire**

Enfin en matière de paye, une nouvelle disposition a pour objet d'assurer l'autonomie financière des femmes. A compter du 27 décembre 2022, l'employeur devra verser le salaire sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est titulaire ou cotitulaire. Le salarié ne pourra pas désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Ces nouvelles dispositions portant sur des thématiques particulièrement actuelles et auxquelles les salariés portent une attention croissante, les entreprises ont tout intérêt à se saisir de ces sujets et mettre à jour leurs process internes pour démontrer leur investissement pour ces causes.

Ainsi, le législateur compte visiblement sur la pression de l'opinion résultant de la publication des différents indicateurs pour contraindre les entreprises les moins vertueuses.

*(\*) AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*



Amélie d'Heilly et Guillemine d'Aboville

---

**Source URL:** <https://www.actuel-rh.fr/content/les-enjeux-pour-les-rh-de-la-loi-du-24-d-cembre-2021-visant-accelerer-legalite-economique-et>