

**Loi visant à accélérer
l'égalité économique et
professionnelle
dite "Rixain"**

Note de décryptage

La [loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle](#), dite loi « Rixain », a été publiée au journal officiel le 26 décembre 2021.

Elle comporte plusieurs dispositions significatives applicables aux entreprises telles que :

- ▶ Le renforcement des modalités de [télétravail des femmes enceintes](#) (*art. 5 de la loi*) ;
- ▶ De nouvelles mesures de transparence concernant [l'index de l'égalité professionnelle](#) (*art. 13 de la loi*) ;
- ▶ La mise en place progressive d'un [quota pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes des entreprises](#) dans les entreprises d'au moins 1000 salariés d'ici 2029 (*art. 14 de la loi*).

Important :

Une FAQ devrait également être mise en place par le ministère du Travail d'ici quelques semaines.

1. Les principales dispositions

- ▶ L'obligation de versement du salaire et des prestations sociales sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le détenteur ou le co-détenteur (*art. 1 à 3 de la loi*);
- ▶ L'accès à des dispositifs de formation professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (*art. 4 de la loi*);
- ▶ [L'obligation de préciser les modalités de télétravail pour les femmes enceintes dans l'accord collectif ou la charte de télétravail de l'entreprise \(art. 5 de la loi\)](#);
- ▶ La facilitation de l'accueil en crèche des enfants de familles monoparentales (*art. 6 de la loi*);
- ▶ La mise en place de différentes 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 de la loi*);
- ▶ [La publication de l'ensemble des indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle et des plans d'actions mis en place par les entreprises pour réduire leurs écarts de rémunération entre les femmes et les hommes \(art. 13 de la loi\)](#);
- ▶ [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 \(art. 14 de la loi\)](#);
- ▶ L'introduction d'un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés d'assurance mutuelle (*art. 15 de la loi*);
- ▶ La mise en place de plusieurs mesures pour la Banque publique 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 de la loi*);
- ▶ L'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. Ces résultats seront publiés dans le rapport ESG et les objectifs actualisés chaque année (*art. 17 de la loi*).

2. Décryptage de trois mesures majeures

Au regard de leur impact et de leur sensibilité pour l'entreprise, le focus ci-dessous concernera :

- ▶ L'obligation de préciser les modalités de télétravail pour les femmes enceintes dans l'accord ou la charte de télétravail
- ▶ Les nouvelles obligations de transparence pour l'Index de l'égalité professionnelle
- ▶ L'introduction d'un quota de représentation équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de plus de 1000 salariés

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

Désormais l'accord d'entreprise ou la charte sur le télétravail doit préciser, lorsqu'il existe, les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

En pratique, la salariée pourrait donc bénéficier de la possibilité de télétravailler dès le début de sa grossesse et jusqu'au congé de maternité.

Remarque : le législateur n'a pas souhaité mettre en place pour les salariées enceintes un droit automatique au télétravail qui s'appliquerait en l'absence d'accord ou de charte dans l'entreprise comme il l'avait initialement envisagé, par crainte que le télétravail se substitue dans certains cas à de nécessaires arrêts de travail.

Tout savoir sur le télétravail :

Le télétravail peut être mis en place dans l'entreprise dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE. En l'absence d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur peuvent néanmoins convenir de recourir au télétravail en formalisant leur accord par tout moyen ([C. trav., art. L. 1222-9](#)).

En l'état actuel du droit, il n'existe pas de droit au télétravail et l'accord de l'employeur est, dans tous les cas, nécessaire.

Toutefois, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par un accord collectif ou une charte doit motiver sa réponse.

Mesure applicable depuis le 27 décembre 2021.

De nouvelles obligations de transparence pour l'Index de l'égalité professionnelle ([art. 13 de la loi et décret n°2022-243 du 25 février 2022](#))

Publication du détail des indicateurs

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier depuis le 1er mars 2022 l'ensemble des indicateurs composant la note finale de leur Index de l'égalité professionnelle au titre de l'année 2021 en plus de la note globale (4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés et 5 indicateurs pour les entreprises de +250 salariés). L'ensemble des indicateurs doivent être intégrés à la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

Ces informations seront également rendues publiques sur le site internet du ministère chargé du Travail. Si les entreprises ont jusqu'au 1er mars de chaque année pour publier leurs résultats au titre de l'année n-1 sur leur site internet, le ministère a jusqu'au 31 décembre de chaque année pour actualiser les données sur son propre site.

Objectifs de progression pour chaque indicateur en cas de note globale inférieure à 85/100.

Dès lors que la note globale obtenue à l'index de l'égalité est inférieure à 85, l'entreprise doit fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Ces objectifs doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise, si elle en a un, sur la même page que la note globale, dès que l'accord ou la décision unilatérale est déposé auprès de l'administration.

Ils doivent rester consultables tant que l'entreprise n'a pas atteint le résultat de 85 sur 100 à l'index.

Si l'entreprise n'a pas de site internet, elle doit porter ces objectifs de progression à la connaissance des salariés "par tout moyen".

Publication des mesures de correction en cas de note globale inférieure à 75/100

Les entreprises dont la note globale est inférieure à 75 points doivent définir des mesures de correction, par accord ou par décision unilatérale.

Ces mesures de correction doivent être publiées sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats à chaque indicateur.

Elles doivent être consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un score d'au moins 75 points.

Transmission à l'administration et au CSE.

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, sont transmis aux services du ministre chargé du Travail selon une procédure dématérialisée.

Elles sont également mises à la disposition du comité social et économique dans le cadre de la base de données économiques, sociales et environnementales.

Nouvelles dispositions applicables au 1^{er} mars 2022.

A titre transitoire et par dérogation, les entreprises dont la note est inférieure à 75 ou 85 ont pour cette année jusqu'au 1er septembre 2022 pour fixer, respectivement, les mesures de correction et les objectifs de progression.

Pour aller plus loin :

Pour obtenir des informations plus détaillées sur l'Index et ses modalités de calcul, vous pouvez consulter en ligne le [guide du Medef](#) ainsi que le [Questions / Réponses](#) disponible sur le site du ministère du Travail.

Introduction d'une obligation de publication des écarts de représentation F-H et d'un quota de représentation équilibrée de chaque sexe, parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes dans les entreprises de plus de 1000 salariés ([art. 14 de la loi](#))

Le nouveau dispositif

Dans la continuité de la loi Copé-Zimmerman, qui a instauré des quotas dans les conseils d'administration de certaines entreprises en 2011¹, la loi ajoute [des mesures permettant de féminiser](#) (ou masculiniser lorsque les hommes sont minoritaires) [la direction des entreprises comptant au moins 1 000 salariés](#).

A cette fin, elle introduit **deux mesures** :

- ▶ l'obligation de [publier annuellement les écarts de représentation entre les hommes et les femmes](#) parmi les [cadres dirigeants](#) et parmi les [membres des instances dirigeantes](#) des entreprises ;
- ▶ l'introduction d'un [quota progressif minimum de femmes](#) (ou d'hommes, le cas échéant) parmi les cadres dirigeants et parmi les membres des instances dirigeantes des entreprises. Il entrera en vigueur en deux temps (1^{er} mars 2026 et 1^{er} mars 2029).

Le périmètre des différentes notions

▶ *Les entreprises concernées*

Sont visées par la loi, les entreprises qui emploient au moins [1000 salariés, sur trois exercices consécutifs](#) :

- l'exercice s'entend de [l'exercice comptable](#), qui généralement prend fin au 31 décembre de chaque année. Néanmoins, la date peut être différente d'une entreprise à une autre ;
- sont exclues les entreprises qui emploient moins de 1000 salariés quand bien même elles appartiennent à un [groupe de plus de 1000 salariés](#).

▶ *Les cadres dirigeants visés*

Il convient de retenir la définition des cadres dirigeants prévue à [l'article L. 3111-2 code du travail](#) permettant d'identifier les salariés pouvant être considérés comme des travailleurs sans référence horaire et dispensés du respect des règles de droit commun relatives au décompte du temps de travail.

On entend donc par cadres dirigeants des [« 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 »](#).

¹ Pour en savoir plus sur ces questions, nous vous invitons à découvrir le guide Medef « [Focus sur la parité au sein des instances dirigeantes et de gouvernance](#) »

► Une instance dirigeante : une notion nouvelle

La loi Rixain introduit pour son application la notion nouvelle de « l'instance dirigeante définie comme : « 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 » (art. L.23-12-1 nouveau du code de commerce).

En pratique, il faut donc identifier dans chaque entreprise la ou les instances qui répondent à cette définition, étant observé que cette instance ne doit pas être confondue avec les instances de gouvernance (conseils).

Une mise en œuvre progressive, assez rapide et sanctionnée

A compter du 1^{er} mars 2022 : publication annuelle des 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, pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Ces écarts de représentation devront être :

- mentionnés dans la BDES à compter du 1^{er} mars 2022 ;
- rendus publics sur le site internet de l'entreprise au plus tard le 1^{er} mars de chaque année au titre de l'année précédente. A défaut de site internet, ils devront être portés à la connaissance des salariés ;
- rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail chaque année au plus tard le 31 décembre. Entrée en vigueur à compter du 1^{er} mars 2023.

Afin d'apprécier ces écarts, les entreprises devront calculer chaque année :

- Le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les cadres dirigeants ;
- Le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les membres des instances dirigeantes, y compris les personnes non salariées.

La proportion de ces femmes et de ces hommes est appréciée chaque année sur une période de douze mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable, en fonction du temps passé par chaque homme et chaque femme sur cette période de référence en tant que cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes.

A titre transitoire et par dérogation, les entreprises ont jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour publier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes au titre de l'année comptable 2021.

A compter du 1^{er} mars 2026 : instauration d'un quota de 30 % parmi les cadres dirigeants, d'une part, et parmi les membres des instances dirigeantes, d'autre part, pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

A cette date, la proportion de personnes de chaque sexe au sein de chacun des viviers pris séparément (les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes) ne pourra être inférieur à 30 %.

Que se passe-t-il en cas de non atteinte de cette obligation au 1^{er} mars 2026 ?

Pour les entreprises qui n'auraient pas atteint cet objectif au 1^{er} mars 2026, des **mesures adéquates et pertinentes de correction** devront être proposées dans le cadre de leur négociation sur l'égalité professionnelle.

En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique de l'entreprise (CSE). La décision est déposée auprès de l'autorité administrative qui peut présenter des observations sur les mesures

prévues par l'accord ou la décision de l'employeur. Ces observations sont présentées à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'à son CSE.

A compter du 1^{er} mars 2029 : instauration d'un **quota de 40 %** parmi les cadres dirigeants, d'un part, et les membres des instances dirigeantes, d'autre part, pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

La proportion des personnes de chaque sexe au sein de chacun des viviers pris séparément (les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes ne pourra être inférieure à 40 % (ce seuil se substituant à celui de 30 %).

Que se passe-t-il en cas de non atteinte de cette obligation au 1^{er} mars 2029 ?

Les entreprises qui n'auraient pas atteint cet objectif en 2029 disposeront d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité avec cette obligation.

Elles devront **publier au plus tard le 1^{er} mars 2030 sur leur site internet**, au même endroit que leurs écarts éventuels de représentation, les **objectifs de progression et les mesures de correction retenues**.

A l'expiration de ce délai de deux (2) ans, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé, l'employeur pourra se voir appliquer une **pénalité financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale**.

Le montant de la pénalité financière fixée par l'autorité administrative prendra en compte la situation initiale de l'entreprise, les efforts constatés pour atteindre cet objectif en matière de représentation des femmes et des hommes, ainsi que les motifs de sa défaillance.

Le produit de cette pénalité sera versé au budget général de l'Etat.

En pratique, les entreprises qui ne respecteront pas le quota minimum de 40 % de femmes (ou d'hommes) pourraient donc subir cette sanction à partir du 1^{er} mars 2031.

ANNEXE - Tableau récapitulatif des mesures relatives à la féminisation des directions d'entreprises

A compter du :	Les nouvelles obligations pour les entreprises de plus de 1000 salariés ² :	En cas de non atteinte de ces obligations :
1 ^{er} mars 2022	Publication chaque année des écarts de représentation éventuels entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.	
	Les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, sont mentionnés dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDES).	
1 ^{er} Mars 2023	Les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, sont publiés sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions définies par décret.	
1 ^{er} mars 2026	Instauration d'un quota de 30 % parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.	La négociation sur l'égalité professionnelle doit porter également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE. La décision est déposée auprès de l'autorité administrative qui peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur. Ces observations sont présentées à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'à son CSE.

² Pour le troisième exercice consécutif.

A compter du :	Les nouvelles obligations pour les entreprises de plus de 1000 salariés ² :	En cas de non atteinte de ces obligations :
1 ^{er} mars 2029	Instauration d'un quota de 40 % parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.	<p>L'employeur dispose d'un an pour publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.</p> <p>L'employeur dispose de 2 ans pour régulariser sa situation. Si l'employeur n'a pas atteint l'objet au bout de 2 ans, il peut se voir appliquer une sanction financière pouvant atteindre 1 % de sa masse salariale. Le montant de la sanction financière est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. La situation initiale de l'entreprise, les efforts constatés dans l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes, ainsi que les motifs de sa défaillance, sont pris en compte dans le calcul du montant de la sanction financière.</p>