



Améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes et
faire progresser la féminisation du management de nos entreprises

La Loi Rixain : son application et ses impacts

Atelier #1 2022 – Philippine Chevallier – Magali Planès Billon

SOMMAIRE

1. Introduction : présentation des intervenantes | 5 mn
2. La loi Rixain : présentation du contexte et décryptage | 20 mn
3. La loi Rixain dans votre structure | échanges | 35 mn
 - Une loi connue ?
 - Des axes privilégiés ?
 - Des propositions & ajustements (communication, affaires sociales, Reporting...) ?
4. La loi Rixain et l'AME | échanges | 15-20 mn
 - Une inspiration pour un Livre blanc ?
5. Conclusion | 5mn
 - Nos réflexions phares
 - Nos recommandations



Magali Planès Billon
Adjointe au responsable de
service communication
Bordeaux Politiques Sociales
Caisse des Dépôts



Philippine Chevallier
Responsable diversité et
inclusion
Assystem



Nathalie Pilhes
Présidente de 2GAP



Marie Lhermite
Membre du bureau de 2GAP

1- Introduction

2- La loi Rixain : présentation du contexte et décryptage

Par Philippine Chevallier & Magali Planès Billon

CONTEXTE & OBJECTIFS

- Dix ans après la loi Copé Zimmermann instaurant des quotas de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises
- Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle
- **Objectif** : remédier aux difficultés rencontrées par les femmes « *en facilitant leur accès à l'autonomie financière, à l'insertion professionnelle lorsqu'elles ont eu un enfant, à une juste représentation dans l'enseignement supérieur et dans la recherche* »

DIVERS POINTS ABORDÉS DANS LA LOI

- Télétravail des salariées enceintes
- Instauration de quotas de 40% aux postes dirigeants des grandes entreprises
- Nouvel index de l'égalité dans l'enseignement supérieur
- Protection de l'autonomie financière des femmes
- Meilleur accès des entrepreneures à l'investissement public

1/2 -ZOOM SUR

Les quotas des femmes dirigeantes
L'index égalité professionnelle

Zoom sur les quotas des femmes dirigeantes

PRINCIPE ET TAUX

Entreprise de 1000 salariés et plus (depuis 3 exercices consécutifs)

| Base légale | Principe | Application | Précisions | Mesures à mettre en place |
|--|--|-------------|---|--|
| Article L1142-11 du Code du travail | <p>Publication annuelle des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi :</p> <ul style="list-style-type: none"> . les <u>cadres dirigeants</u> (définis à l'article L. 3111-2 du Code du travail) . les <u>membres des instances dirigeantes</u> (définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce) | 01/03/2022 | <p>Article L. 23-12-1 du code de commerce (Création Loi du 24/12/2021) : Est considérée comme instance dirigeante toute instance mise en place au sein de la <u>société</u>, par tout acte ou toute pratique sociétariaire, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions.</p> <p>→ Contour/périmètre d'appréciation de la notion à définir</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les instances dirigeantes - Création des indicateurs de suivi - Mise en place le cas échéant de mesures correctives |
| | <p>Publication de ces écarts de représentation sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions définies par décret (<i>décret à venir</i>)</p> | 01/03/2023 | | |
| Article L. 2312-18 du Code du travail (BDES) | <p>Proportion minimale de personnes de chaque sexe de :</p> | 30% | | |
| | | 40% | 01/03/2029 | |

- Insertion dans la BDES d'informations sur « la répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes » => **en vigueur depuis le 27/12/2021**

Zoom sur les quotas des femmes dirigeantes

MISE EN CONFORMITE ET SANCTIONS

| Entreprise de 1000 salariés et plus (depuis 3 exercices consécutifs) | | | |
|--|--|---|---|
| Base légale | Principe | Application | Précisions |
| Article L1142-12 du Code du travail | <p>En cas de proportion de personnes de chaque sexe inférieure à 30% (ou 40% en 2029) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Délai de 2 ans pour se mettre en conformité - Publication des objectifs de progression et des mesures de corrections retenues au bout d'un an (<i>décret à venir</i>) | <p>01/03/2029</p> <p>"entre en vigueur le 1er mars de la 5ème année suivant la publication de la présente loi."</p> | <p><i>Article L.242-1 du Code de la sécurité sociale : "I.- Les cotisations de sécurité sociale dues au titre de l'affiliation au régime général des personnes mentionnées aux articles L. 311-2 et L. 311-3 sont assises sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 136-1-1. Elles sont dues pour les périodes au titre desquelles ces revenus sont attribués".</i></p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Pénalité financière si les résultats sont en dessous du taux fixé au bout des 2 ans - Montant de la pénalité fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains, au sens du I de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai des 2 ans. <p><i>Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, 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.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pénalité versée au budget général de l'Etat. | | |

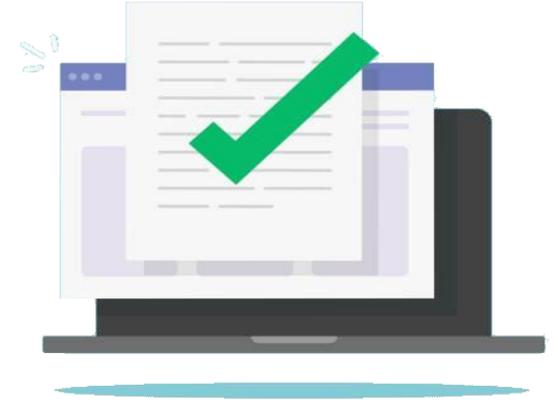
Zoom sur les quotas des femmes dirigeantes

OBLIGATION DE NÉGOCIATION EN L'ABSENCE DE CONFORMITÉ

| Entreprise de 1000 salariés et plus (depuis 3 exercices consécutifs) | | | |
|--|--|-------------|------------|
| Base légale | Principe | Application | Précisions |
| Article L1142-13 du Code du travail | <ul style="list-style-type: none"> - En cas de non-conformité au taux fixé, la négociation sur l'égalité professionnelle porte 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 dans les mêmes conditions que le plan d'action => L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur, qui sont présentées à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'au CSE | 01/03/2026 | |

Zoom sur les quotas des femmes dirigeantes

LES DATES A RETENIR



1^{er} mars 2022

Publication annuelle par l'employeur des écarts éventuels de représentation



1^{er} mars 2023

Publication des écarts de représentation sur le site internet du ministère du travail



1^{er} mars 2026

Application du quota de 30 % et obligation de négociation en l'absence de conformité avec l'obligation de quota



1^{er} mars 2029

Sanction financière et quota porté à 40 %

Zoom sur l'index égalité professionnelle

Quoi ? Obligation publication index (5 ou 4 indicateurs)

Qui ? Les entreprises de plus de 50 salariés

Quand ? Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année

Applicables à compter de la publication des indicateurs en 2022

- Publication de l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et des actions mises en œuvre pour les supprimer (*pour les entreprises dont le score est inférieur à 75*)
- Publication de l'ensemble des indicateurs [sur le site internet du ministère chargé du travail](#), dans des conditions déterminées par décret (**décret d'application du 25 février 2022**) (*Article L. 1142-8 du Code travail modifié*)
- Mise à disposition du CSE

- En cas de résultats inférieurs à 75 : **fixation et publication de mesures de correction** par accord d'entreprise ou plan d'action pour assurer l'égalité H/F

→ Publication sur la même page du site internet que le niveau de résultat

- En cas de résultats inférieurs à 85 : **fixation et publication d'objectifs de progression** consultables sur le site de l'entreprise jusqu'à obtention d'un score d'au moins 85

2 / 2 - ZOOM SUR LES AUTRES MESURES DE LA LOI RIXAIN

Zoom sur le télétravail des femmes enceintes



Modification de l'article L-1229-9 du Code du travail => ajout d'un **6^{ème} alinéa** qui stipule « **Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail** ».

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise notamment « **les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail** »

Ces modalités doivent être évoquées dans l'accord ou la charte déployé(e) par l'entreprise, relatif au télétravail.

Questionnements : négocier un avenant à l'accord télétravail afin de prévoir ces modalités conformément à l'alinéa nouvellement ajouté (notamment si mention présente dans accord ou plan d'action égalité professionnelle mais pas télétravail)



Encadrement du versement des salaires afin de protéger la liberté économique des femmes

A compter du 27 décembre 2022

- Lorsque le salaire est payé par virement bancaire, il doit l'être **sur un compte bancaire ou postal « dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire »**
 - **« Le salarié ne peut désigner un tiers pour recevoir son salaire »**
- ➔ Par conséquent, même avec l'accord écrit du salarié, il ne sera plus possible de verser le salaire sur un compte sur lequel le salarié n'est pas titulaire ou cotitulaire (*article L. 3241-1 du Code du travail*)

Zoom sur l'égalité dans les établissements supérieurs

Publication d'un "index de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes " par les établissements d'enseignement supérieur pour chacune de leurs formations.

- Publication des indicateurs sur l'égalité par les établissements publics de la recherche
- Publication de statistiques relatives à la répartition par sexe des élèves des établissements scolaires disposant de classes préparatoires aux grandes écoles

Instauration d'un quota minimum de 30% de femmes dans les jurys de sélection pour l'accès à l'ensemble des formations de premier et de deuxième cycle

Prise en compte des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans les avis rendus par la Commission des titres d'ingénieurs

Entre en vigueur
le
27 décembre
2023

En vigueur depuis
le 27 décembre
2021

A priori pas d'actions entreprise mais à avoir en tête pour relations écoles !

Vos questions ?

Zoom sur l'avancement des décrets d'application

Parole à Nathalie Pilhes, la présidente de 2GAP
et Marie Lhermine, membre du bureau de 2GAP

3- La loi Rixain dans votre structure

La parole est à vous !

Quelques interrogations....

Avez-vous commencé à creuser le sujet ?

Quelle préparation dans votre entreprise ?

Qui gère le sujet en interne ?

Avez-vous suffisamment d'informations ?
Ou au contraire, quelles informations vous
manquent ?

Cette présentation vous paraît-elle utile ?

4- La loi Rixain et l'AME

La parole est à vous !

5- Conclusion

Les points forts recueillis

La suite avec l'AME

- Résumé sur le site vie publique [ici](#)
- Deux podcasts pour aller plus loin



▶ **#13 Quotas « Rixain » : Pour ne pas subir, IN-CLU-ONS !**

Le 24 décembre 2021, a été promulguée la loi Rixain qui prévoit l'instauration de quotas de 40% de femmes aux postes dirigeants des grandes entreprises. 2022 devrait donc être une année de bascule en matière d'engagement sur la mixité hommes-femmes. Les entreprises...

12min | Publié le 6 janvier 2022



▶ **us #13 Rixain" Quotas : Rather than being subjected to them, let's IN-C...**

The Rixain law was promulgated on the 24th of December 2021. It is named after the French MP Marie-Pierre Rixain who is the author of the initial law proposal. It introduces a 40% quota of women in senior positions in large companies. 2022 should therefore be a turning point in...

14min | Publié le 6 janvier 2022

→ [Ici](https://podcast.ausha.co/happy-men-share-more/13-quotas-rixain-pour-ne-pas-subir-in-clu-ons)
<https://podcast.ausha.co/happy-men-share-more/13-quotas-rixain-pour-ne-pas-subir-in-clu-ons>

RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

| CONTACT

contact.ame.association@gmail.com

www.ame-association.fr

magali.planes-billon@caissedesdepots.fr | Alter Egales | Caisse des Dépôts | 0607534951

phichevallier@assystem.com | Assystem | 0786020675



MERCI POUR VOTRE ATTENTION ET VOTRE
PARTICIPATION