

**ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE
FEMMES/HOMMES**

NOUVELLES OBLIGATIONS LÉGALES !

La loi n° 2021-1774 parue au Journal Officiel du 26 décembre dernier accélère l'égalité économique femmes/hommes. Celle-ci vient renforcer l'index égalité professionnelle créé en 2018 et va dans le sens d'une juste représentation des femmes au sein de l'économie et du monde professionnel, de leur autonomie financière et bancaire ainsi que l'accompagnement des salariées enceintes.

RENFORCER L'ACCÈS AUX POSTES DE CADRES DIRIGEANTS ET AUX INSTANCES DIRIGEANTES POUR LES PERSONNELS FÉMININS.

Qu'est-ce qu'un salarié cadre dirigeant ?

L'article [L 3111-2](#) du Code du travail indique : « Cadre auquel sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qui est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoit une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. »



Que sont les instances dirigeantes ?

L'article [L 23-12-1](#) précise : « Est considérée comme instance dirigeante 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. »

Dès le 1^{er} mars 2026, les entreprises de plus de 1000 salariés (92 % du personnel des IEG soit 124 948 salariés sont rattachés à une entreprise de plus de 1000 salariés) devront atteindre 30 % de personne de chaque sexe pour les postes de cadre dirigeant et les cadres des instances dirigeantes, puis 40 % au 1^{er} mars 2029.

Quelles conséquences pour les entreprises de plus de 1000 salariés n'atteignant pas ces taux ?

Dès la mise en œuvre de cette mesure, un état des lieux doit être effectué dans le cadre de la négociation obligatoire d'entreprise sur l'égalité professionnelle.

Si les taux ne sont pas atteints, des mesures doivent être négociées, la finalité étant d'atteindre l'établissement d'un accord.

À défaut de celui-ci, les mesures seront établies par une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) après consultation du Comité Social et Economique (CSE).

L'accord ou DUE sera porté à la connaissance du ministère du Travail qui pourra émettre des observations. Observations qui devront être présentées à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'à son CSE.

Dans le cas où l'entreprise au 1^{er} mars 2029 ne serait pas en conformité avec les 40 % de personne de chaque sexe dans les postes susnommés et cela sur les trois années consécutives, celle-ci bénéficiera de 2 années supplémentaires pour se conformer aux nouvelles mesures.

Au bout d'un an de ce délai, elles se devront de publier des objectifs de progression et des mesures de correction.

Au terme du délai des 2 ans et en l'absence d'atteinte des taux, une pénalité financière (versée au budget général de l'État) leur sera appliquée pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'année civile précédant l'échéance.

Le taux de cette pénalité prendra en compte l'état de l'entreprise à la mise en place de la mesure et les efforts faits ou non durant la période des 5 années.

PUBLICATION PLUS PRÉCISE DE L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Qu'est-ce l'index égalité femmes/hommes ?

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent communiquer, chaque année avant le 1^{er} mars, sur leur site internet, leur index égalité femmes/hommes. En l'absence de site internet, les résultats doivent faire l'objet, par tout moyen, d'une information des salariés.

Cet index est noté sur 100 points. Il est calculé suivant 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés et 5 pour les entreprises de plus de 250 salariés : l'écart de rémunération, l'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, l'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes, le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité, la parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.

Si la note n'atteint pas 75/100, elles se doivent de fixer par accord ou, en l'absence de celui-ci, unilatéralement par l'employeur après consultation du CSE les mesures correctrices. Elle se doit d'atteindre au moins 75 points dans un délai de trois ans.

La loi du 26 décembre 2021 vient renforcer les obligations.

À présent, la publication des résultats se doit d'être détaillée, elle reprendra l'ensemble des indicateurs et non pas uniquement la note globale.

Les indicateurs seront publiés sur le site internet du ministère chargé du travail*.

Dans les cas où la note de 75/100 ne serait pas atteinte, l'employeur devra publier les mesures de correction des inégalités à l'externe et au sein de l'entreprise.

LES PRESTATIONS SOCIALES NE PEUVENT PLUS ÊTRE VERSÉES SUR UN COMPTE N'ÉTANT PAS AU NOM DU SALARIÉ

À compter du 27 décembre 2022, les prestations sociales ne pourront plus être versées sur un compte bancaire ou postal dont le bénéficiaire n'est pas titulaire ou cotitulaire. Cette mesure ne modifie pas les conditions de subrogation de l'employeur dans les droits de son salarié.

PRÉCISIONS SUR L'ACCÈS AU TÉLÉTRAVAIL DES SALARIÉES ENCEINTES

Les accords collectifs sur le télétravail ou la charte établie par l'employeur doivent, dès à présent, préciser les modalités d'accès et organisation du télétravail pour les salariées enceintes.

FO Énergie et Mines estime que cette loi va dans le bon sens et permettra de contribuer à l'évolution sociétale en matière des droits des femmes, notamment dans le cadre de l'égalité professionnelle.

La balle est dans le camp des entreprises de la Branche des IEG, nous attendons d'elles une exemplarité sans faille sur le sujet et nous serons là pour leur rappeler.

* un décret sera publié pour détailler la mise en place de la mesure

