



Name and shame : le ministère du Travail épingle 16 entreprises sur l'index égalité femmes/hommes et prononce 32 pénalités financières

Actualité législative publié le 11/03/2022, vu 3090 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans une étude publiée le 3 mars 2022, l'INSEE affirme que « les inégalités de genre en matière d'éducation, de travail ou de partage du travail domestique ne se réduisent que lentement dans les faits » [1].

L'INSEE constate ainsi que si les femmes sont plus diplômées que les hommes, elles ne représentent que 43% des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures en 2020 et ce, même si cette part a doublé (21% en 1982).

En 2019, le revenu salarial des femmes reste inférieur en moyenne de 22% à celui des hommes (contre 28% en 2000), un peu moins d'un tiers de cet écart s'expliquant par des différences de durée de travail.

Les femmes ont en outre moins souvent accès aux postes les mieux payés et travaillent dans des entreprises et secteurs d'activité moins rémunérateurs.

La loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021, dite loi Rixain ou les décrets du 10 mars 2021 et du 25 février 2022 visent à remédier à ces inégalités.

Ainsi, pour accélérer ce que l'INSEE nomme « *une lente décrue des inégalités* », le [décret n°2022-243 du 25 février 2022](#) précise les modalités d'application de la [loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021](#) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

1) Ministère du travail prononce 32 pénalités financières et épingle 16 entreprises sur l'index égalité femmes/hommes

Le 7 mars 2022, le Ministère du travail a publié [les résultats de l'index de l'égalité professionnelle 2022](#).

Le Ministère constate que la note moyenne progresse d'un point par rapport à 2021 pour s'établir à 86/100.

Il relève également que deux des cinq indicateurs sont en progression par rapport à 2021 :

. Le « retour de congé » : 11 % des entreprises concernées ont obtenu une note de 0 et sont donc en infraction vis-à-vis de la loi (406 entreprises ayant 0 à cet indicateur depuis 3 ou 4 ans) ;

. La parité dans les dix meilleures rémunérations : 27 % des entreprises respectent une parité ou une quasi-parité (avec une note de 10/10) et 5 entreprises sur 10 de plus de mille salariés comptent moins de 2 femmes parmi ces dix plus grosses rémunérations (4.506 entreprises n'ayant enregistré aucun progrès sur cet indicateur en 3 ou 4 ans).

Néanmoins, seulement 2 % des entreprises ont obtenu la note maximale de 100/100.

En outre, selon le journal Les Echos, seize entreprises de moins de mille salariés ont été épinglées par le Ministère du travail pour leurs mauvaises notes à l'index égalité Femmes / Hommes [13].

Il s'agit de Skema Business School ; l'UES Paris Saint-germain Football ; Photobox SAS ; Paris Store ; GM Consultant ; Demathieu Bard Ile-de-france ; WKDA France ; CAFPI ; l'UES Egencia ; Edeis ; CSP Paris Fashion Group ; Automobiles Réunion ; Cotran Réunion ; la SARL Auto câbles ; GVA Bymycar Lyon et la société d'édition de logiciels SAS.

Enfin, le Ministère du travail indique que l'Inspection du travail et lui ont procédé depuis 2019 à 3 460 interventions, 504 mises en demeure et à 32 pénalités financières [14].

2) Publication de la note globale et des résultats obtenus pour chaque indicateur sur le site internet de l'entreprise

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, les indicateurs permettant de calculer l'index sont au nombre de 5 (C. trav., art. D. 1142-2) :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire (hors promotion) ;
- l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, l'index est calculé selon 4 indicateurs (C. trav., art. D. 1142-2-1) :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire (hors promotion) ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

La note globale de l'index égalité femmes / hommes et les résultats obtenus pour chaque indicateur sont publiés annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours.

A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen (article D. 1142-4 du code du travail).

V. aussi sur l'index égalité femmes / hommes, retrouvez nos articles :

. Index égalité femmes/hommes : Le PowerPoint de Chhum Avocats du Campus des avocats du Barreau de Paris du 3 juillet 2019 https://blogavocat.fr/space/frederic.chhum/content/index-%C3%A9galit%C3%A9-femmes-hommes-le-powerpoint-de-chhum-avocats-paris-nantes-lille-du-campus-des-avocats-du-3-juillet-2019_;

. Egalite femmes/hommes : Les entreprises de plus de 250 salariés doivent publier leur index au 1er septembre 2019 ! (<https://www.village-justice.com/articles/egalite-femmes-hommes-les-entreprises-251-1000-salaries-doivent-publier-leur,32191.html>) ;

. Egalité femmes/hommes : Les précisions sur l'index apportées par le décret du 29 avril 2019 (<https://www.village-justice.com/articles/egalite-femmes-hommes-les-precisions-sur-index-apportees-par-decret-no2019-382,31715.html>) ;

. Egalité de salaire femmes/hommes : Comment calculer l'index ? (<https://www.village-justice.com/articles/egalite-salaire-femmes-hommes-comment-calculer-index,30749.html>) ;

. Egalité femmes/hommes : Pourquoi l'index est un outil biaisé ? (<https://www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-egalite-femmes-hommes-pourquoi-index-est,32015.html>).

3) Au plus tard le 1^{er} mars 2022 : Publication des objectifs de progression et des mesures de correction

3.1) Publication des objectifs de progression si la note est inférieure à 85 points

Les objectifs de progression sont fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à 85 points.

Les objectifs de progression sont publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat.

Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen (art. 1^{er} du décret du 25 février 2022 ; C. trav. art. D. 1142-6-1).

Ces dispositions sont applicables à compter des niveaux de résultat et des résultats calculés sur la période de référence de douze mois consécutifs s'achevant au plus tard le 31 décembre 2021 et

devant être publiés au plus tard le 1er mars 2022.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur au seuil de 75 points peuvent fixer et publier les objectifs de progression prévus par le décret du 10 mars 2021, ainsi que les mesures de correction et de rattrapage prévues au même article, jusqu'au 1er mai 2022.

En outre, à compter du 1er mars 2022, l'employeur soumis à l'obligation précitée publiée, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction selon des modalités définies par décret (art. 13 de la loi n°2021-1174 du 24 décembre 2021 ; C. trav., art. L. 1142-9 in fine).

3.2) Publication des mesures de correction si la note à l'index est inférieure à 75 points

Le décret du 25 février 2022 prévoit que lorsque les entreprises ont un niveau de résultat inférieur à 75 points, les mesures de correction doivent être publiées sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index dès lors que l'accord ou la décision unilatérale a été déposé sur la plateforme du Ministère du travail (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045243486>).

Ces mesures doivent en outre rester consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat d'au moins 75 points.

L'employeur doit au demeurant les porter à la connaissance des salariés par tout moyen (C. trav., art. D1142-6 ; art. 1^{er} du décret du 25 février 2022).

Enfin, 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 et mises à disposition du comité social et économique (CSE) dans la base de données économique, sociale et environnementales (BDESE) (C. trav. art. D. 1142-6-2 ; art. 1^{er} du décret du 25 février 2022).

3.3) Les mesures transitoires pour les résultats obtenus en 2022

Les dispositions du décret du 25 février 2022 entrent en vigueur le lendemain de sa publication soit le 27 février 2022, sous réserve de dispositions transitoires (art. 4 du décret du 25 février 2022, I°).

Ainsi, à titre transitoire, les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur à 75 ou 85 points selon les cas, ont jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour appliquer les dispositions relatives à la fixation d'objectifs de progression de chacun des indicateurs, à la publication de ces objectifs ainsi que des mesures de correction et de rattrapage et à la transmission de ces informations aux services du Ministre chargé du travail et au CSE (art. 4 du décret du 25 février 2022, II°).

4) Les apports principaux de la loi Rixain du 24 décembre 2021 pour les femmes cadres dirigeants

La loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a été publiée au journal officiel le 26 décembre 2021.

Les principaux changements qu'elle apporte sont les suivants :

- Un quota de 30 % puis de 40 % de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des

instances dirigeantes ;

- Un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés d'assurance mutuelle ;
- La publication des objectifs de progression de l'index d'égalité professionnelle ;
- La publication de l'index d'égalité professionnelle en condition de l'octroi de financement à la Banque publique d'investissement ;
- La précision des modalités d'accès des salariés enceintes à une organisation en télétravail ;
- L'obligation de versement du salaire sur un compte dont le salarié est le détenteur ou le co-détenteur ;
- L'accès à des dispositifs de formation professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

L'augmentation de la représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes s'opère en différentes phases.

Sur la loi Rixain, vous pouvez lire notre article [Egalité femmes/hommes : que prévoit la proposition de loi Rixain visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle](#)

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24