

Tableau des obligations légales sur la loi Rixain - Accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle

Boîte à outils Diversité de France Invest - Situation de Handicap

Champ d'application	Obligations	Contenu	Sanctions	Liens
1. Synthèse des principales obligations légales				
Toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés	LOI DU 13 JUILLET 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Roudy)	Crée l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (RSC), l'objectif étant de formaliser et de quantifier les inégalités professionnelles. (Article L.432-3-1 ancien du Code du travail). Ce rapport est aujourd'hui inclus dans l'information relative à l'égalité professionnelle au CSE de toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés (information incluse dans la base de données économiques et sociales, "BDES"). (Article L.2312-36, R.2312-8 et R.2312-9 du Code du travail)	N/A	https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000005844&BOED087D987952&tag=375&section=A4&LEGISCTA000006103946&vite=JORFTEXT000005044745&dateTexte=19890807#
Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives	LOI DU 9 MAI 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Génisson)	Crée une obligation de négociation annuelle spécifique sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise (ou tous les quatre ans en cas d'accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires), ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans la BDES. A défaut d'accord collectif, obligation de définir un plan d'action annuel (Articles L.132-27 et L.152-12 anciens du Code du travail, Articles L.2242-1, L.2242-3 du Code du travail)	Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à défaut d'accord ou de plan d'action, l'employeur pourra être sanctionné d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale (Article L.2242-8 du Code du travail). Le fait, pour l'employeur, de se soustraire aux obligations de négociation prévues à l'article L.2242-1 du Code du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros (Article L.2243-1 du Code du travail).	https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000756495
Toutes les entreprises	Loi du 23 MARS 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes	Introduit une obligation de rattrapage salarial suite à un congé maternité (Article L.122-26 ancien du Code du travail et Article L.1225-26 du Code du travail)	Le fait, pour l'employeur, de méconnaître les dispositions prévues par l'article L.1225-6 du Code du travail relatif au rattrapage salarial à la suite d'un congé maternité peut constituer une discrimination justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail ayant les effets d'un licenciement nul.	https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000008168495&categorieLien=id
Toutes les SA et SCA : principe général de recherche de représentation équilibrée au sein des conseils d'administration et de surveillance (i) Toutes les SA et SCA cotées (ii) Les SA et SCA ayant au moins 250 salariés (et CA ou total bilan > 50m) => quota minimum hommes/femmes aux conseils	Loi du 27 JANVIER 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (dite loi Copé-Zimmerman) telle que modifiée par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et par la loi PACTE du 22 mai 2019	Instaure un principe général de recherche de représentativité équilibrée au sein des conseils d'administration et de surveillance des SA et SCA applicable à toutes les sociétés quelle que soit leur taille. Instaure au 1er janvier 2017 une proportion minimale des administrateurs de chaque sexe qui ne pourra être inférieure à 40% dans les conseils d'administration ou conseils de surveillance au sein des sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions (i) dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé ou (ii) qui emploient au moins 500 salariés permanents et qui réalisent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Lorsque le conseil est composé de 8 membres ou moins, l'écart entre les membres de chaque sexe ne peut être supérieur à 2. (Articles L.225-18-1, L.225-69-1 et L.226-4-1 du Code de commerce). Etend à partir du 1er janvier 2020 le champ d'application de l'obligation de représentation équilibrée au sein des conseils d'administration et de surveillance (proportion minimale de 40% pour chaque sexe et écart maximum de 2 membres dans les conseils ayant 8 membres ou moins) aux sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions qui emploient au moins 250 salariés et ayant plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires ou de total de bilan.	Pas de sanction spécifique attachée à la violation du principe général de recherche de représentativité équilibrée des CA et CS. Les sanctions prévues en cas de non-respect de l'obligation de représentation équilibrée dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés concernées sont, d'une part, la nullité des nominations non conformes à l'objectif de parité, et d'autre part, la suspension de la rémunération prévue en faveur de ses membres au titre de cette activité jusqu'à ce que la composition redevienne régulière. Depuis la loi PACTE, il n'est plus expressément prévu que ces violations n'entraînent pas la nullité des délibérations prises par un CA ou CS dont la composition ne serait pas conforme à l'obligation légale de mixité. Faute de jurisprudence à ce jour, ce risque demeure existant.	https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00003487682&categorieLien=id https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT0000293308326&categorieLien=id
Les entreprises pour lesquelles la mise en place d'un comité social et économique est obligatoire, soit les entreprises d'au moins 11 salariés.	Loi du 17 AOUT 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen)	Regroupe les négociations annuelles obligatoires autour de trois thèmes dont « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » à compter du 1er janvier 2016. (Article L.2242-1 Code du travail) Crée l'obligation de composer les listes présentées aux élections des membres titulaires et des membres suppléants du comité social et économique en respectant la parité et la règle de l'alternance hommes-femmes. (Article L.2314-30 du Code du travail)	L'élection des candidats du sexe surreprésenté sur la liste pourra être annulée par le juge.	https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030460916&categorieLien=id
Toutes les entreprises de plus de 50 salariés	Loi du 5 SEPTEMBRE 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et Loi du 24 DECEMBRE 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite loi Rixain) (en attente de décrets d'application)	Crée l'obligation pour toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés (à compter du 1er mars 2019), de plus de 250 salariés (à partir du 1er septembre 2019), de plus de 50 salariés (à partir du 1er mars 2020) de publier un index d'égalité hommes-femmes (dit index Pénicaud), qui repose sur cinq indicateurs : - l'écart de rémunération femmes-hommes, - l'écart de taux d'augmentation individuelles, - l'écart de taux de promotions, - les augmentations au retour de congé maternité, - la représentation de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations. Crée l'obligation de couverture par un accord ou une décision unilatérale définissant des mesures correctives ou de rattrapage salarial en raison d'un index en matière d'égalité professionnelle insuffisant au regard du seuil fixé à 75 points sur 100. (Article L.1142-9 du Code du travail) Crée l'obligation de la Commission permanente de négociation et d'interprétation de dresser le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle et d'établir des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre femmes et hommes. (Article L.2232-9 du Code du travail). Depuis la loi Rixain du 24 décembre 2021, l'ensemble des indicateurs de l'index d'égalité hommes-femmes est rendu public sur le site internet du ministère du travail (Article L.1142-8 du Code du travail)	L'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour mettre en œuvre des mesures de correction dès lors que son index est inférieur à 75 points sur 100. En cas de non-publication de l'index ou d'absence de plan de correction dans le délai légal, une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale pourra être prononcée. (Article L.2242-8 du Code du travail) A compter de 2022, en cas de résultat inférieur à 75 points sur 100, l'employeur devra communiquer en interne et en externe les mesures de correction adoptées, puis fixer et publier les objectifs de progression de ces indicateurs (Articles L.1142-9 et L.1142-9-1 du Code du travail). A partir du 1er mars 2023 (loi Rixain), l'octroi de financements par la Banque publique d'investissement (prêts et fonds propres) sera conditionné à la publication annuelle des indicateurs de l'index d'égalité hommes-femmes.	https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00003487680&categorieLien=id https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192/
Toutes les sociétés anonymes	Loi du 22 MAI 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (dite loi PACTE)	Etend le principe général de recherche de représentativité équilibrée des femmes et des hommes aux directoires de SA quelle que soit leur taille (L.225-58 Code de commerce). A compter du 24 mai 2019, toutes les sociétés anonymes (quelle que soit leur taille) doivent respecter de nouvelles obligations relatives au processus de sélection de leurs organes de direction : 1. Processus de sélection : le conseil d'administration ou conseil de surveillance doit déterminer un processus de sélection garantissant la présence d'au moins un homme et au moins une femme parmi les candidats à chaque étape de sélection des membres du directoire et des directeurs généraux délégués (L.225-53 et L.225-58) 2. Candidatures proposées : les propositions de nominations de nouveaux directeurs généraux délégués doivent s'efforcer de rechercher une représentativité équilibrée des femmes et des hommes. (Articles L.225-53 du Code de commerce)	Pas de sanction spécifique attachée à la violation du principe général de recherche de représentativité équilibrée au sein du directoire. Pas de sanction spécifique attachée à la violation des règles concernant le processus de sélection des membres du directoire et directeurs généraux délégués. Toutefois, la responsabilité des membres du conseil d'administration ou conseil de surveillance pourra être engagée si le processus arrêté n'est pas mis en œuvre.	https://www.economie.gouv.fr/loi-pacte-redéfinir-raison-etre-entreprises
Toutes les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif	Loi du 24 DECEMBRE 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite loi Rixain) (en attente de décrets d'application)	Crée l'obligation pour toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés, à compter du 1er mars 2022, de publier annuellement sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants (Article L.3111-2 du code du travail) et les membres de leur instances dirigeantes (Article L.23-12-1 du code de commerce). Ces écarts seront ensuite publiés sur le site internet du ministère chargé du travail à compter du 1er mars 2023 (Article L.1142-11 du Code du travail). Instaure l'obligation pour ces entreprises de respecter une proportion de personnes de chaque sexe au sein des cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes d'au moins 30% au 1er mars 2026 et 40% au 1er mars 2029 (Article L.1142-11 précité).	du 1er mars 2026 puis 40% à compter du 1er mars 2029 devront évaluer les mesures de correction pour arriver à ce taux lors de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle. En l'absence d'accord, l'employeur déterminera ces mesures de correction par décision unilatérale après consultation du comité social et économique. L'autorité administrative pourra formuler des observations sur les mesures prévues (Article L.1142-13 du code du travail). A défaut de respecter les quotas ci-dessus à compter des dates indiquées, les entreprises disposeront de 2 ans pour se mettre en conformité. Elles devront au bout d'un an publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. A l'expiration de ces 2 ans, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux attendu, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière fixée par l'autorité administrative en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés dans l'entreprise en matière de représentation hommes-femmes ainsi que des motifs de sa défaillance. Cette pénalité ne peut pas excéder 1% de la masse salariale au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de mise en conformité de 2 ans. Cette sanction entrera en vigueur à compter du 1er mars 2029 (Article L.1142-12 du Code du travail).	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192/
Banque publique d'investissement	Loi du 24 DECEMBRE 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite loi Rixain) (en attente de décrets d'application)	La Banque publique d'investissement publie la proportion des membres de chaque sexe composant ses comités d'investissement, qui ne pourra être inférieure à 30% à compter du 1er mars 2022, puis à 40% à compter du 1er mars 2026. Elle devra également se fixer des objectifs de progression pour parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes bénéficiant des actions en faveur de l'entrepreneuriat, du développement des entreprises en flux entrants de financements et de facilités aux prêts, puis publier annuellement des données réparties par sexe relatives aux bénéficiaires de ses actions de soutien en faveur de l'entrepreneuriat, du développement des entreprises et de facilités aux prêts (Article 1 B de l'ordonnance n° 2005-722 du 29 juin 2005). La Banque publique d'investissement apporte son soutien aux entreprises engagées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Article 1 A de l'ordonnance n° 2005-722 du 29 juin 2005 relative à la Banque publique d'investissement).	Pas de sanction spécifique prévue dans la loi Rixain.	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192/
Sociétés de gestion de portefeuille	Loi du 24 DECEMBRE 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite loi Rixain)	Crée l'obligation pour les sociétés de gestion de portefeuille de définir un objectif (actualisé chaque année) de représentation équilibrée hommes-femmes parmi les équipes, organes et responsables en charge des décisions d'investissement et de présenter les résultats obtenus dans le document visé à l'article L.533-22-1 du CMF (Article L.533-22-2-4 du Code monétaire et financier).	Pas de sanction spécifique à cette nouvelle obligation prévue dans la loi Rixain.	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192/
2. SUPPORTS SYNTHETIQUES ET OUTILS				
N/A	Lettre récapitulative à destination des sociétés accompagnées par le capital-investissement français	N/A	N/A	
N/A	Vidéo France Invest	N/A	N/A	https://youtu.be/T1EozCvUwE
N/A	Calculateur de l'index Pénicaud	N/A	N/A	https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/index-egalite-professionnelle-femmes-hommes
N/A	Consultation sur le guide de bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans l'industrie lancée par A. Pannier-Runacher en Mai 2020	S'inscrit dans le but de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'articule autour de trois grands axes : ■ Attirer les femmes dans l'industrie ; ■ Garder les talents féminins dans l'industrie ; ■ Permettre aux femmes d'évoluer dans l'industrie.	N/A	https://minefi.hosting.augure.com/Augure_Minefi/fr/ContenuEnLigne/Download?id=DOB209CF-31F8-4972-B302-95CA9CA0915&filename=2169%20-%20Consultation%20Guide%20des%20bonnes%20pratiques%20mixité%20C3%A9%20PM.pdf