



Index de l'égalité professionnelle hommes/femmes : la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle adoptée l'Assemblée Nationale le 13 décembre 2021

Le 13 décembre 2021, l'Assemblée nationale a adopté le texte de compromis élaboré par la commission mixte paritaire le 7 décembre.

La proposition de loi avait été déposée le 23 mars 2021 par la députée Marie-Pierre Rixain.

Elle avait été adoptée en première lecture, avec modifications, par l'Assemblée nationale le 12 mai 2021, puis par le Sénat le 27 octobre 2021.

Le gouvernement avait engagé la procédure accélérée sur ce texte le 5 avril 2021.

Le texte de compromis élaboré par la commission mixte paritaire doit être définitivement voté par le Sénat le 16 décembre 2021 avant d'être promulgué.

La loi comporte des mesures pour le quotidien des femmes et pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur, les entreprises et dans l'entrepreneuriat.

➤ **Rappel sur le calcul et la publication de l'index de l'égalité professionnelle homme-femme**

Pour mémoire, chaque année au 1^{er} mars, les entreprises de 50 salariés et plus doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes.

➤ **Un nouvel indicateur sur la répartition des femmes et des hommes parmi les dirigeants avec un objectif de quota de 40% de femmes dans les postes de direction et les instances dirigeantes en 2030**

L'article 7 intéresse en particulier les relations de travail dont l'objectif est de féminiser le sommet de la hiérarchie dans les sociétés comptant au moins 1000 salariés.

Les entreprises d'au moins 1000 salariés devront ainsi publier chaque année, à compter du 1^{er} mars 2022, sur leur site internet, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes (le texte initial parlait de « postes à plus forte responsabilité »).

Ce texte vise à imposer un quota de 30% de femmes cadres-dirigeantes et de 30% de femmes membres des instances dirigeantes en 2027, puis d'atteindre des quotas de 40% en 2030.

Les écarts de représentation entre les femmes et les hommes devront être publiés sur le site du ministère du travail, à compter du 1^{er} mars 2022.

Il convient de préciser que si le terme « quota » n'apparaît pas dans l'article 7, il s'agit bel et bien d'en instaurer un.

Ce nouvel indicateur de l'égalité vise à compléter la loi dite « Copé-Zimmermann » du 27 janvier 2011, qui oblige les grandes entreprises à nommer au moins 40% de femmes au sein de leur conseil d'administration et de surveillance.

L'objectif de M^{me} Rixain et de ses collègues est de franchir une étape supplémentaire en s'attaquant aux responsabilités managériales les plus hautes.

Les députés ont étendu le dispositif de cette loi aux sociétés d'assurances mutuelles régies par le code des assurances.

➤ **Mise en conformité sous peine de pénalité financière (1% de la masse salariale au maximum)**

Les entreprises auront deux ans maximum, à partir de 2027 puis de 2030, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière.

Les employeurs concernés qui restent en dessous de ce ratio s'exposeront à une « *pénalité financière* » susceptible d'aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Le montant sera fixé par les services du ministère du travail, en tenant compte de la santé économique de l'entreprise, des efforts que celle-ci a consentis pour se conformer à ses devoirs et des raisons pour lesquelles elle n'y est pas parvenue.

➤ **L'entrepreneuriat des femmes favorisé**

Aujourd'hui, les femmes qui se lancent dans l'entrepreneuriat ont « *30% de chances en moins* » que les hommes d'obtenir des financements.

C'est pourquoi le texte contient plusieurs mesures pour garantir l'accès des femmes entrepreneures à l'investissement.

A titre d'exemple, la banque publique d'investissement (Bpifrance) devra respecter des objectifs de mixité dans le soutien aux entreprises et un seuil de 30% de femmes d'ici un an dans les comités de sélection des projets.

Un seuil de 40% a été ajouté par les sénateurs à partir de 2027.

Dans les deux ans, la banque publique devra conditionner l'octroi de financements en prêt ou en fonds propres à la publication par les entreprises de l'index de l'égalité professionnelle.

Tous les ans, Bpifrance devra publier ces données en matière d'aides et d'accès aux prêts.

Les parlementaires ont étendu les objectifs de mixité au sein des comités d'investissement fixés à Bpifrance aux sociétés de gestion de portefeuille.