



Synthèse loi égalité économique et professionnelle

Vous trouverez ci-dessous notre synthèse des principales mesures de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, publiée au JO le 26 décembre dernier.

Thèmes	Mesures	Entrée en vigueur
Télétravail des salariés	Obligation de prévoir les modalités d'accès des salariés enceintes à une organisation en télétravail : <ul style="list-style-type: none"> - dans l'accord collectif prévoyant la mise en place du télétravail, - ou, à défaut d'accord collectif, dans le cadre de la charte élaborée par l'employeur 	26 décembre 2021
Paiement du salaire	<ul style="list-style-type: none"> - En cas de paiement du salaire par virement : le salarié doit être titulaire ou cotitulaire du compte bancaire ou postal - Impossibilité pour le salarié de désigner un tiers pour recevoir son salaire 	26 décembre 2022
Versement des prestations sociales	Versement de certaines prestations sociales sur un compte bancaire ou postal dont le bénéficiaire est obligatoirement titulaire ou cotitulaire : allocation de retour à l'emploi, IJSS (arrêt de travail pour maladie, congé maternité, paternité, en cas de décès d'un enfant, d'incapacité temporaire ou permanente de travail, ...), pension d'invalidité, de retraite, etc...	26 décembre 2022
Index d'égalité professionnelle femmes-hommes	Indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer : <ul style="list-style-type: none"> - publication chaque année par l'employeur de l'ensemble de ces indicateurs (et non plus uniquement de la note globale) - publication sur le site Internet du Ministère du travail (<i>décret à paraître</i>) Pour les entreprises ayant obtenu un niveau de résultat < à 75/100 : <ul style="list-style-type: none"> - publication des mesures de correction : communication externe et interne à l'entreprise (<i>modalités définies par décret à paraître</i>), - fixation et publication des objectifs de progression de chacun des indicateurs (<i>conditions définies par décret à paraître</i>) 	26 décembre 2021 A compter de la publication des indicateurs (de l'index 2021) effectuée en 2022
Représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes	Dans les entreprises employant plus de 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif : <ul style="list-style-type: none"> - détermination des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes <ul style="list-style-type: none"> o publication chaque année par l'employeur o publication sur le site Internet du Ministère du travail (<i>décret à paraître</i>) - si la proportion de personnes de chaque sexe est < à 30 % (< à 40 % à partir du 1^{er} mars 2029), au sein des cadres dirigeants et/ou des membres des instances dirigeantes : obligation de se mettre en conformité dans les deux ans <ul style="list-style-type: none"> o au bout d'un an : publication des objectifs de progression et des mesures de correction retenues (<i>modalités à définir par décret à paraître</i>) o pénalité financière d'un montant maximum d'1 % des rémunérations annuelles en l'absence de mise en conformité après deux ans 	1 ^{er} mars 2022 1 ^{er} mars 2023 1 ^{er} mars 2029

	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures adéquates et pertinentes de correction : à aborder dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle <p>En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures de correction : détermination par décision de l'employeur, après consultation du CSE</p> <p>Eventuelles observations de l'Administration sur ces mesures de correction : à présenter au CSE et à l'organe chargé de l'administration et de la surveillance de l'entreprise</p>	1 ^{er} mars 2026
Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)	<p>Enrichissement du contenu de la BDESE sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indication de l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - indication des écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes 	26 décembre 2021