

Montreuil,  
le jeudi 1 septembre 2022

**Émetteur :** DDARH – Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines

**Destinataires :**

Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité sociale

**Objet :** Les principaux apports de la loi Rixain pour accélérer l'égalité économique et professionnelle –  
Mise à jour le 24/04/2023

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 "visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle", dite « loi Rixain », est parue au Journal officiel du 26 décembre 2021.

Ce texte vise à accroître le partage des responsabilités entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Il renforce notamment les obligations de publication relatives à l'index de l'égalité professionnelle et impose aux entreprises employant au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif, de publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants, d'une part, et les membres des instances dirigeantes, d'autre part.

## I. Index égalité femmes- hommes : renforcement des modalités de publication

La loi Rixain impose aux employeurs de rendre public le détail des notes obtenues aux cinq indicateurs qui composent l'index, et de publier des mesures de correction ainsi que des objectifs de progression si le score global est inférieur à un certain seuil.

### Mesures de publicité

En application de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, tous les organismes d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au 1er mars.

Cet index doit être déclaré à l'inspection du travail via une plateforme ministérielle : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>.

En outre, les résultats sont portés à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen.

Cette année, la loi élargit le contenu des éléments publiés relatif à l'index. En effet, les organismes devront publier le score global ainsi que les résultats obtenus pour chaque indicateur.

Cette mesure n'existait pas encore dans la loi et la partie législative du Code du travail, mais était déjà applicable l'année dernière. En effet, le décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 prévoyait déjà cette obligation.

Ces résultats devront être publiés de manière visible sur le site internet de l'organisme et portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

De plus, la note globale ainsi que le résultat de chaque indicateur seront désormais rendues publics sur le site internet du Ministère du travail. Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, paru au Journal officiel du 26 février 2022, indique que la publication sur le site internet du Ministère du travail aura lieu chaque année, **au plus tard le 31 décembre**.

Cette publication sera réalisée par les services du Ministère du travail, sur la base de la déclaration faite par chaque organisme des résultats de l'index réalisé sur la plateforme mise à disposition.

## Mesures de correction et objectifs de progression en cas de résultats insuffisants

Désormais, la loi introduit deux paliers dans l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### Publication des mesures de correction (note < à 75 points)

Lorsque les employeurs n'obtiennent pas la note minimale de 75 points, l'article L 1142-9 du code du travail leur impose de fixer, par la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle (NAO), les mesures adéquates et pertinentes de correction des écarts de salaire entre les sexes. À défaut d'accord, les mesures doivent être fixées unilatéralement par l'employeur après consultation du Comité Social et Economique.

La loi complète ce dispositif par l'obligation de publier lesdites mesures de correction sur le site internet de l'organisme lorsqu'il en existe un, sur la même page que la note globale et les notes de chaque indicateur. Ces informations seront consultables sur le site internet de l'organisme jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points.

En outre, les mesures de correction sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

### Objectifs de progression (note < à 85 points)

La loi introduit un nouveau seuil intermédiaire de 85 points.

Lorsque le score de l'index est compris entre 75 points et 85 points, le nouvel article L.1142-9-1 du code du travail indique que des objectifs de progression devront être fixés, par la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle (NAO), et publiés sur le site internet de l'organisme sur la même page que la note globale et les notes de chaque indicateur. À défaut d'accord, ces objectifs doivent être fixés unilatéralement par l'employeur après consultation du Comité Social et Economique.

La loi prévoit que ces informations sont consultables sur le site internet de l'organisme jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

En outre, les objectifs de progression sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

## En synthèse

Avant la loi Rixain	Après la loi Rixain
Depuis 2019, publication de la note globale sur le site internet de l'organisme (au plus tard le 1er mars de chaque année) Depuis 2021, publication de la note globale et du résultat de chaque indicateur de manière visible sur le site internet de l'organisme (au plus tard le 1er mars de chaque année)	Publication de la note globale et du résultat de chaque indicateur de manière visible sur le site internet de l'organisme (au plus tard le 1er mars de chaque année) Les résultats sont portés à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen. Publication des indicateurs

Les résultats sont portés à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen.	sur le site internet du ministère du travail par les services du ministère (au plus tard le 31 décembre de chaque année)
<b>Entreprises ayant un score inférieur à 75 points :</b> Fixer des mesures de correction, par accord d'entreprise (NAO) ou à défaut par une décision unilatérale après consultation du CSE.	<b>Entreprises ayant un score inférieur à 75 points :</b> Fixer des mesures de correction, par accord d'entreprise (NAO) ou à défaut par une décision unilatérale après consultation du CSE. Publier les mesures de correction sur le site internet de l'organisme avec les résultats détaillés de l'index, jusqu'à obtention d'un score de 75 points. Les mesures de correction sont portées à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen.
<b>Entreprises ayant un score compris entre 75 et 85 points :</b> Aucune mesure n'était prévue	<b>Entreprises ayant un score compris entre 75 et 85 points :</b> Fixer des objectifs de progression, par accord d'entreprise (NAO) ou à défaut par une décision unilatérale après consultation du CSE Publier les objectifs de progression sur le site internet de l'organisme avec les résultats détaillés de l'index, jusqu'à obtention d'un score d'au moins 85 points Les objectifs de progression sont portés à la connaissance des salariés de l'organisme par tout moyen.

## II. Précisions sur les modalités de calcul et de publication des écarts femmes-hommes parmi les cadres dirigeants

L'article L.1142-11 du code du travail, issu de l'article 14 de la loi Rixain, crée une obligation pour les entreprises employant au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif, de publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants, d'une part, et les membres des instances dirigeantes, d'autre part.

Cette disposition est entrée en vigueur le 1er mars 2022. Un décret devant préciser les modalités de cette publication était attendu.

**Le décret n° 2022-680 du 26 avril 2022 relatif aux mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes** est paru au Journal Officiel du 27 avril 2022.

Ce texte précise les modalités de calcul et de publication, sur le site internet de l'entreprise et sur celui du ministère du Travail, des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés.

Il définit également les modalités de publication des objectifs de progression et des mesures de correction, en cas de non atteinte de l'objectif chiffré en matière de représentation femmes-hommes.

### Les notions de « cadre dirigeant » et « instance dirigeante »

Pour la définition des cadres dirigeants, il est renvoyé à l'article L 3111-2 du code du travail, qui vise les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une **grande indépendance** dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon

**largement autonome** et qui perçoivent une **rémunération** se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Au sein de l'Institution, conformément à la lettre du Comex, en date du 8 novembre 2005, la notion de cadre dirigeant recouvre **les seuls bénéficiaires de points de cadres dirigeants**.

Quant aux instances dirigeantes, un « questions-réponses », publié sur le site du ministère du Travail, dédié à la représentation équilibrée dans les postes de direction des grandes entreprises, apporte des précisions sur les instances visées par cette obligation.

Il est rappelé que le nouvel article L 23-12-1 du code de commerce, créé par la loi Rixain, les définit comme 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.

Or, cet article relève du titre III du livre II de la 1ère partie du code de commerce qui a pour champ d'application les sociétés commerciales. **Les organismes de sécurité sociale ne relevant pas du champ d'application de l'article L. 23-12-1 du code de commerce, ne sont pas assujettis à l'obligation de calculer et publier leurs écarts de représentation femmes/hommes parmi les membres de leurs instances dirigeantes.**

Au sein de l'Institution, les organismes sont donc seulement assujettis au respect d'une responsabilité F /H équilibrée de leurs **cadres dirigeants**, et non pas plus largement de leurs **instances dirigeantes**.

## **Publication annuelle des écarts de représentation entre sexes parmi les équipes dirigeantes**

Les écarts de représentation constatés seront 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, des écarts éventuels de représentation de l'année en cours. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

La publication des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes au titre de l'année comptable 2021 peut intervenir **jusqu'au 1er septembre 2022 au plus tard**.

De même, ces écarts éventuels sont publiés et actualisés **sur le site internet du ministère chargé du Travail**, chaque année au plus tard le 31 décembre, par les services du ministre chargé du Travail.

Cette disposition entrera en vigueur le 1er mars de la 2e année suivant la publication de la loi, soit le **1er mars 2023**.

Par ailleurs, **la base de données économiques, sociales et environnementales (Bdese)** qui contient déjà des informations portant sur les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération, doit désormais comporter des indicateurs de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Cette disposition - qui est d'ordre public - s'applique **depuis le 27 décembre 2021** (lendemain de la publication de la loi au JO) aux entreprises d'au moins 1000 salariés.

Les règles applicables pour le calcul des effectifs figurent aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.



## Publication des objectifs de progression et des mesures de correction

Les entreprises devront atteindre un objectif de **30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes** à partir du **1er mars 2026** (C. trav., art. L.1142-11). Cette proportion **sera portée à 40% à compter du 1er mars 2029**.

En cas de non atteinte de ces objectifs, l'organisme dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité, sous peine de pénalité financière allant jusqu'à 1% de la masse salariale de l'année civile précédant l'expiration du délai.

Toutefois, l'application de la sanction financière ne sera pas immédiate.

**À compter du 1er mars 2026**, en cas de non atteinte de l'objectif de 30%, l'organisme doit, au bout d'un an, fixer des mesures de correction par accord collectif. À défaut, elles seront déterminées par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique, laquelle sera déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

A l'expiration du délai de deux ans, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

**À compter du 1er mars 2029**, en cas de non atteinte du quota de 40%, des objectifs de progression ainsi que les mesures de correction adoptées devront être publiés à l'issue d'un délai d'un an sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un, sur la même page que les écarts de représentation. À défaut de site internet, ils seront portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé à l'expiration d'un délai de deux ans, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière.

Les juristes en droit social de l'Ucanss se tiennent à votre disposition pour toute question complémentaire sur le sujet ([droitsocial@ucanss.fr](mailto:droitsocial@ucanss.fr) ; 09 72 67 80 00).

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.



Isabelle Bertin  
Directrice