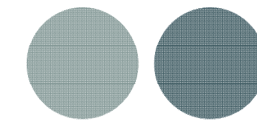


Thèmes	Mesures	Entrée en vigueur
Télétravail des salariées enceintes <i>(C. trav., art. L. 1222-9)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obligation de prévoir les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail : <ul style="list-style-type: none"> - Dans l'accord collectif 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 <i>(C. trav., art. L. 3241-1)</i>	<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 <i>(art. 3 de la loi)</i>	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 <i>(entreprises d'au moins 50 salariés)</i> <i>(C. trav., art. L. 1142-8 à L. 1142-9-1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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



Thèmes	Mesures	Entrée en vigueur
<p>Représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes</p> <p><i>(C. trav., art. L. 1142-11, L. 1142-12 et L. 1142-13)</i></p>	<p>Dans les entreprises employant plus de 1000 salariés pour le 3^e exercice consécutif :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Détermination des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi (i) les cadres dirigeants⁽¹⁾ et (ii) les membres des instances dirigeantes⁽²⁾ : <ul style="list-style-type: none"> - Publication chaque année par l'employeur → 1^{er} mars 2022 - Publication sur le site Internet du ministère du Travail (<i>décret à paraître</i>) → 1^{er} mars 2023 ▪ Obligation d'avoir une proportion de chaque sexe d'au moins 30% (40 % à partir du 1^{er} mars 2029) au sein des cadres dirigeants⁽¹⁾ et des membres des instances dirigeantes⁽²⁾ → 1^{er} mars 2026 ▪ Si la proportion de personnes de chaque sexe est < à 30 % (40 % à partir du 1^{er} mars 2029) au sein des cadres dirigeants⁽¹⁾ et/ou des membres des instances dirigeantes⁽²⁾ : <ul style="list-style-type: none"> - Mesures adéquates et pertinentes de correction : à aborder dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures de correction : détermination par décision de l'employeur, après consultation du CSE → 1^{er} mars 2026 - Obligation de se mettre en conformité dans les 2 ans - Au bout d'1 an: publication des objectifs de progression et des mesures de correction retenues (modalités définies par décret à paraître) → 1^{er} mars 2029 - Pénalité financière d'un montant max. d'1% des rémunérations annuelles en l'absence de mise en conformité après 2 ans 	
<p>Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)</p> <p><i>(C. trav., art. L. 2312-18)</i></p>	<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⁽¹⁾ et les membres des instances dirigeantes⁽²⁾ 	26 décembre 2021

(1) **Cadre dirigeant**: 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 (C. trav. L.3111-2)

(2) **Instances dirigeantes** = toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociétair, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions (C. com. L.23-12-1)