



## **FAQ – Mise en œuvre de l’article 244 de la LFI 2021 pour les entreprises bénéficiaires de France Relance**

### **1. Quelles sont les exigences de transparence en matière environnementale et d’égalité professionnelle hommes-femmes prévues pour les entreprises bénéficiaires du plan de relance ?**

Le Plan de relance associe l’ensemble des acteurs, publics comme privés, au service d’une croissance durable et inclusive. Le législateur a souhaité que ce soit l’occasion pour les entreprises bénéficiaires d’une plus grande transparence concernant leurs pratiques en matière d’environnement et d’égalité hommes-femmes.

Dans ce contexte, **l’article 244 de la Loi de finances initiale pour 2021 (LFI 2021)** prévoit que certaines entreprises bénéficiaires de crédits issus de la mission « Plan de relance » à compter de 2021 doivent, avant le 31 décembre 2022 :

1. Réaliser un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre (GES)<sup>1</sup> ;
2. Publier chaque année l’ensemble des indicateurs composant l’Index de l’égalité professionnelle (« l’Index ») - à noter que cette exigence est désormais applicable indépendamment des obligations liées au Plan de relance ;
3. Fixer et publier des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs de l’Index, pour les entreprises ayant une note globale inférieure à 75 points ;
4. Publier également les mesures de correction prévues lorsque l’entreprise a une note globale à l’Index inférieure à 75 points ;
5. Communiquer au comité social et économique (CSE) le montant, la nature et l’utilisation des aides reçues au titre des crédits de la mission « Plan de relance ».

### **2. Pourquoi ces exigences n’impliquent-elles que des démarches simples et faciles pour les entreprises ?**

Pour effectuer ces démarches en toute simplicité, les entreprises concernées sont accompagnées par des plateformes mises à disposition par l’Etat et l’ADEME :

- Bilan simplifié des émissions de GES : <https://www.bilans-climat-simplifies.ademe.fr/> ;
- Déclaration des résultats obtenus à l’Index : <https://Index-egapro.travail.gouv.fr/>.

#### **I. Présentation des dispositifs**

---

<sup>1</sup> Par dérogation, les entreprises employant entre 51 et 250 salariés doivent établir ce bilan avant le 31 décembre 2023.



### **3. Qu'est-ce que le bilan simplifié des émissions de GES ?**

Le bilan simplifié GES est une estimation des émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise. Il indique les émissions directes produites par les sources d'énergie fixes et mobiles nécessaires aux activités de cette dernière.

Vous pouvez trouver les renseignements complémentaires relatifs au **bilan simplifié GES** en suivant ce lien : <https://www.bilans-climat-simplifies.ademe.fr>.

### **4. Qu'est-ce que l'Index de l'égalité professionnelle ?**

L'Index de l'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. Il est applicable à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

Composé de quatre à cinq indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise, il permet à celle-ci de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les axes de progression.

La note globale et le résultat obtenu à chacun de ces indicateurs doivent être publiés de manière visible et lisible, chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, sur le site internet de l'entreprise. Les résultats obtenus doivent en outre être communiqués au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Lorsque l'entreprise obtient une note globale inférieure à 75 points, elle doit définir des mesures correctives et des objectifs de progression de chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte par voie d'accord ou, à défaut, par décision unilatérale, de manière à atteindre un Index supérieur ou égal à 75 dans un délai maximal de trois ans.

En cas de non-publication de ses résultats de manière visible et lisible, d'absence de définition de mesures correctives ou de non-atteinte du seuil de 75 points à l'issue du délai de trois ans, l'entreprise s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de sa masse salariale. Cette pénalité peut également être appliquée aux entreprises bénéficiaires du Plan de relance en l'absence de fixation d'objectifs de progression de chacun des indicateurs, ou en l'absence de publication de ces objectifs et des mesures de correction qu'elles ont dû définir.

Vous pouvez trouver les renseignements complémentaires relatifs à l'**Index de l'égalité professionnelle** en suivant ce lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/Indexegapro>.



## **II. Qui est concerné ?**

### **6. A quelles entreprises s'appliquent les dispositions introduites par l'article 244 de la loi de finances initiale pour 2021 ?**

Les dispositions susmentionnées concernent toutes les entreprises qui remplissent les deux critères suivants :

- L'entreprise emploie plus de 50 salariés ;
- L'entreprise a directement bénéficié de crédits de la mission « Plan de relance » à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au titre de l'un des dispositifs listés en annexe. **Seules sont concernées les entreprises qui ont effectivement perçu un montant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

En ce qui concerne le bilan simplifié des émissions de GES, ne sont pas concernées les entreprises qui sont déjà soumises à l'exigence d'établir un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre, dans le cadre de l'article L229-25 du Code de l'environnement<sup>2</sup>.

En ce qui concerne la fixation d'objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle et la publication de ces objectifs ainsi que des mesures de correction prévues, ne sont concernées que les entreprises ayant un Index inférieur à 75 points.

### **7. Une entreprise lauréate d'une mesure France Relance mais qui n'a pas encore perçu l'aide est-elle assujettie à l'exigence d'établir le bilan simplifié GES ?**

Si l'entreprise n'a pas effectivement perçu d'aide en 2021, elle n'est pas assujettie à cette exigence.

### **8. Une entreprise lauréate en 2020 d'une mesure France Relance mais qui a reçu les crédits en 2021 est-elle assujettie à l'exigence d'établir le bilan simplifié GES ?**

L'entreprise est assujettie à l'exigence d'établir son bilan simplifié GES à partir du moment où elle a effectivement reçu des crédits en 2021. Si elle a reçu des crédits en 2021, elle est donc assujettie à l'exigence d'établir le bilan simplifié GES, même si elle a été lauréate d'une mesure France Relance en 2020.

### **9. Comment calcule-t-on les seuils d'effectifs des entreprises pour apprécier leur assujettissement à ces exigences ?**

---

<sup>2</sup> Cette exigence concerne les entreprises de plus de 500 salariés en métropole, et de plus de 250 personnes en outre-mer.



Le calcul des seuils d'effectifs est celui prévu aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

**10. Si l'entreprise appartient à un groupe, à quel niveau le seuil d'effectif s'apprécie-t-il ?**

Le seuil d'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise et non du groupe.

**11. Quand le franchissement à la hausse du seuil d'effectif est-il apprécié ?**

Pour l'application de ces dispositions relatives au plan de relance, le franchissement à la hausse du seuil d'effectif de 50 ou de 250 salariés est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

**12. Y a-t-il un montant minimum perçu en-dessous duquel l'entreprise n'est pas astreinte à ces exigences ?**

Les entreprises remplissant les critères cités sont astreintes à ces exigences dès le premier euro.

**13. Les exigences s'appliquent-elles aux entreprises situées dans les départements, collectivités et territoires d'outre-mer, en particulier à Wallis-et-Futuna, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie ?**

Cette exigence concerne les entreprises situées sur l'ensemble du territoire national à l'exception de Wallis-et-Futuna, la Polynésie française et la Nouvelle-Calédonie.

**III. Comment et dans quel délai effectuer les démarches ?**

**III.1 – Le bilan simplifié GES**

**14. Comment établir et déposer son bilan simplifié GES ?**

L'entreprise peut à la fois établir et déposer son bilan sur le site dédié créé par l'ADEME, disponible à partir du lien suivant : <https://www.bilans-climat-simplifies.ademe.fr/>.

**15. Dans quel délai établir et déposer son bilan simplifié GES ?**



Les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir et déposer leur bilan simplifié d'émission de GES avant le **31 décembre 2022**.

Par dérogation, les entreprises comprenant entre 51 et 250 salariés doivent le déposer avant le **31 décembre 2023**.

#### **16. A quelle fréquence le bilan simplifié GES doit-il être mis à jour ?**

Le bilan simplifié GES doit être mis à jour et rendu public **tous les trois ans**.

### **III.2 – L'Index de l'égalité professionnelle**

#### **17. Comment calculer et communiquer l'Index de l'égalité professionnelle ?**

L'entreprise peut calculer et déclarer son Index à l'administration à partir d'un simulateur-calculateur mis en place par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (MTEI), disponible à partir du lien suivant : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>. En outre, les résultats obtenus doivent être mis à la disposition du comité social et économique via la base de données économiques, sociales et environnementales.

La publication de l'Index doit être accessible sur le site internet de l'entreprise ainsi que sur celui du MTEI.

#### **18. A quelle fréquence l'Index de l'égalité professionnelle doit-il être actualisé ?**

La publication, sur le site internet des entreprises, des résultats obtenus à l'Index de l'égalité professionnelle doit être actualisée chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.

#### **19. Quelles sont les entreprises soumises à des impératifs de progression de l'Index de l'égalité professionnelle et que doivent-elles faire ?**

Toutes les entreprises dont la note globale de l'Index de l'égalité professionnelle est inférieure à 75 points doivent mettre en place des **mesures correctives pour atteindre au moins 75 points** dans un délai de 3 ans.

Elles doivent en outre fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs composant l'Index et publier ces objectifs ainsi que les mesures correctives prises.

#### **20. Dans quel délai les objectifs de progression de l'Index de l'égalité professionnelle doivent-ils être fixés ?**



Les entreprises ayant bénéficié de crédits du plan France Relance ont **jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2022** pour fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

En cas de besoin de renseignements supplémentaires, toutes les informations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle sont disponibles sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>.

### **III.3 – La communication au CSE**

#### **21. Que faut-il communiquer au CSE ?**

Les entreprises **ayant bénéficié de crédits du plan France Relance** doivent communiquer au CSE les informations relatives au montant, à la nature et à l'utilisation des aides dont elles ont bénéficié au titre des crédits de la mission « Plan de relance ».

#### **22. A quel moment cette communication doit-elle être effectuée ?**

Cette communication entre dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Le CSE formule un avis distinct sur l'utilisation des aides par le bénéficiaire.

#### **23. Qui aura accès aux informations transmises ?**

L'ensemble des résultats du Bilan GES et de l'Index de l'égalité professionnelle sont accessibles publiquement à l'exception des coordonnées des responsables du suivi des bilans simplifiés.

Les données transmises pourront, par ailleurs, être exploitées à des fins d'études statistiques.

#### **24. L'entreprise peut-elle être pénalisée en fonction des résultats ?**

En ce qui concerne le bilan simplifié GES, le dispositif ne prévoit aucune pénalité.

En ce qui concerne les exigences introduites par l'article 244 de la LFI 2021 en matière d'Index de l'égalité professionnelle, en sus de la pénalité prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail, l'employeur peut être sanctionné à hauteur de 1% de sa masse salariale en cas de :

- Non publication des résultats obtenus à chacun des indicateurs de l'Index avant le 31 décembre 2022;



**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**Secrétariat général  
chargé du Plan de relance**

- Absence de fixation d'objectifs de progression de chacun des indicateurs en cas d'Index inférieur à 75 points ;
- Non publication de ces objectifs et des mesures de correction qui doivent également être définies en cas d'Index inférieur à 75 points.

### **Références**

- [Article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021](#)
- [Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021](#)
- [Décret n° 2021-1784 du 24 décembre 2021 relatif aux bilans simplifiés d'émissions de gaz à effet de serre](#)