

ISSN 1769 - 4000

N° 51 - SOCIAL n° 23

Sur www.fntp.fr le 17 mai 2023 – [Abonnez-vous](#)

LOI « RIXAIN » : NOUVELLES RÈGLES DE REPRÉSENTATION FEMMES/HOMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANT(E)S ET LES MEMBRES DES INSTANCES DIRIGEANTES DES ENTREPRISES D'AU MOINS 1.000 SALARIÉS

L'essentiel

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics mettent en place diverses mesures pour favoriser une représentation plus équilibrée des femmes au sein du monde professionnel, et particulièrement au sein des postes de gouvernance.

La loi dite « Copé-Zimmermann » de 2011 a instauré la mise en œuvre de quotas au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés cotées et des sociétés non cotées employant au moins 500 salariés (seuil abaissé à 250 salariés depuis 2020) et réalisant un chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros.

En 2017, Emmanuel Macron a érigé l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes grande cause nationale de son quinquennat. De cette annonce est né l'Index égalité, imposant à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer leurs écarts de rémunération, d'augmentation, de promotion entre les femmes et les hommes, de s'assurer du respect des augmentations aux retours de congés de maternité et de mesurer la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'article 14 de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle dite loi « Rixain » a étendu l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux instances dirigeantes en fixant de nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 1.000 salariés.

Celles-ci doivent désormais calculer et publier leurs écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes chaque année au plus tard le 1^{er} mars (1^{er} septembre en 2022).

Elles devront ensuite compter au moins 30% de femmes cadres dirigeantes et membres d'instances dirigeantes à partir du 1^{er} mars 2026 puis 40% au 1^{er} mars 2029. A défaut, les entreprises concernées risqueront une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale, à compter du 1^{er} mars 2031.

Le présent Bulletin d'Informations détaille de façon chronologique les mesures de l'article 14 de la loi « Rixain » en y intégrant les précisions apportées :

- par le [décret n° 2023-370 du 15 mai 2023](#) relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes ;
- par l'[arrêté du 27 octobre 2022](#) définissant les modalités de transmission à l'administration des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ;
- et par le [Questions-réponses du Ministère du Travail](#) dédié à ce sujet.

Contact : social@fntp.fr



Table des matières

ENTREPRISES CONCERNÉES	3
Conditions cumulatives à remplir	3
Cas des restructurations d'entreprises	3
Structures exclues du champ d'application de la loi	3
DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2022	4
Publication annuelle des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes	4
Définitions.....	4
Modalités de calcul des écarts éventuels de représentation	7
Écarts incalculables	8
Modalités de publication des écarts éventuels de représentation	8
Transmission des écarts éventuels de représentation et de leurs modalités de publication	9
De nouvelles informations à faire figurer dans la BDESE	10
DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2023	11
Publication des écarts éventuels de représentation sur le site du Ministère du Travail	11
DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2026	12
Fixation d'une proportion minimale de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes	12
Intégration des mesures de correction dans la négociation égalité professionnelle	12
Transmission des mesures de correction	13
DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2029	14
Renforcement de la proportion minimale de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes	14
Point de départ d'un délai de deux ans de mise en conformité	14
Publication annuelle des objectifs de progression et des mesures de correction	14
Transmission des objectifs de progression	15
DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2031	16
Mise en œuvre possible d'une pénalité financière	16
Procédure contradictoire préalable au prononcé de la sanction	16
Montant de la pénalité financière	16
Modalités de détermination du montant	16
Assiette de calcul de la pénalité	16
Notification de la pénalité à l'employeur	17
Communication des revenus d'activité par l'employeur	17
Établissement d'un titre de perception.....	17
Récapitulatif des délais prévus relatifs à la procédure de pénalité	17
TABLEAU RÉCAPITULATIF	18

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (JORF du 26 décembre 2021)

Décret n° 2022-680 du 26 avril 2022 portant application des dispositions visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (JORF du 27 avril 2022)

Arrêté du 27 octobre 2022 définissant les modalités de transmission à l'administration des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (JORF du 4 novembre 2022)

Décret n° 2023-370 du 15 mai 2023 relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (JORF 16 mai 2023)

Questions-Réponses du Ministère du Travail relatif à une représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises

ENTREPRISES CONCERNÉES

Conditions cumulatives à remplir

Seule est concernée par ces nouvelles dispositions, détaillées ci-après par ordre chronologique, l'entreprise qui :

- Pour le 3^{ème} exercice consécutif,
- Emploi au moins 1.000 salariés¹.

A savoir : la notion d' « exercice consécutif » correspond à l'**exercice comptable** ([Questions-Réponses](#) du Ministère du Travail).

Cas des restructurations d'entreprises

Le [Questions-Réponses](#) du Ministère du Travail apporte des précisions en cas de fusion-réunion ou de fusion-absorption d'entreprises.

Dans le cas d'une fusion-réunion, l'entreprise (A) est fusionnée au sein d'une nouvelle entité légale (B). Ainsi, l'entreprise (A) ne dispose plus de la personnalité morale à compter de la date de prise d'effet de la fusion. Dès lors, l'effectif de 1.000 salariés durant trois exercices consécutifs, conditionnant l'assujettissement de l'entreprise à l'obligation de répartition équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes, est **apprécié à compter de la création de la nouvelle entité légale**.

Dans le cas d'une fusion-absorption, c'est-à-dire dans le cas où la société absorbante existait avant l'opération de fusion, le seuil d'effectif de 1.000 salariés durant trois exercices consécutifs est **apprécié au regard de la société absorbante, et non de la ou des sociétés absorbées**.

Structures exclues du champ d'application de la loi

N'est pas concernée par ces dispositions :

- L'entreprise qui emploie au moins 1.000 salariés, mais depuis moins de 3 exercices consécutifs ;
- L'entreprise qui emploie moins de 1.000 salariés, peu important qu'elle appartienne à un groupe ou à une UES d'au moins 1.000 salariés.

Important : le [Questions-Réponses](#) du Ministère du Travail **exclut expressément les UES et les GIE** (n'ayant pas la personnalité morale) du champ d'application de ces nouvelles obligations.

Toutefois, l'entreprise qui ne rentre pas dans le champ d'application de cette mesure peut choisir de s'y soumettre volontairement².

¹ C. trav., art. L. 1142-11, al. 1^{er}

² Questions-Réponses du Ministère du Travail

DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2022

Publication annuelle des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes

A compter du 1^{er} mars 2022, l'entreprise concernée doit **chaque année calculer et publier** les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi :

- Ses cadres dirigeant(e)s, d'une part,
- Et les membres de ses instances dirigeantes, d'autre part.

A noter : les sociétés civiles (non commerciales) sont assujetties à l'obligation d'atteinte d'un objectif chiffré au sein de la population de ses cadres dirigeant(e)s. En revanche, elles ne sont pas concernées par l'obligation d'atteinte d'un objectif chiffré au sein des membres de ses instances dirigeantes ([Questions-Réponses](#) du Ministère du Travail).

Définitions

→ Les cadres dirigeant(e)s

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant(e) 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 établissement³.

Les cadres dirigeant(e)s ne sont **pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail**, au repos et jours fériés.

Important : le [Questions-Réponses](#) du Ministère du Travail **exclut expressément les salarié(e)s en forfait-jours** du calcul des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les **cadres dirigeant(e)s, même s'ils remplissent les critères du code du travail du cadre dirigeant.**

Pour ce faire, le [Questions-Réponses](#) s'appuie, d'une part, sur l'exclusion des dispositions relatives aux conventions de forfait (dont le forfait-jours) aux cadres dirigeant(e)s (selon la définition fixée par le Code du travail citée précédemment), et, d'autre part, sur la jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle le choix d'une convention de forfait en jours exclut la qualification de cadre dirigeant(e), sans qu'il soit nécessaire de vérifier l'effectivité des critères légaux définissant cette catégorie de cadre.

Doivent aussi être pris en compte dans ce calcul, **les cadres dirigeant(e)s cumulant leur contrat de travail avec un mandat social**⁴.

Sont également comptabilisés **les salarié(e)s cadres dirigeant(e)s venant d'une société étrangère et qui sont expatrié(e)s** dans une société française entrant dans le champ d'application de ces mesures⁵.

³ C. trav., art. L. 3111-2

⁴ Questions-Réponses du Ministère du Travail

⁵ Questions-Réponses du Ministère du Travail

→ Les membres des instances dirigeantes

Est considérée comme instance dirigeante 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 missions⁶.

Quelles sont les instances visées par cette notion d'« instance dirigeante » ?

Selon le [Questions-Réponses](#) du Ministère du Travail, le législateur a entendu viser, par cette définition, pour l'ensemble des formes sociales possibles pour les sociétés commerciales, **les organes sociaux et autres instances chargés de contribuer au processus de décision concernant les problématiques de direction et de gestion les plus stratégiques pour une société.**

En pratique, sont notamment visés les comités exécutifs (Comex) ou les comités de direction (Codir) des entreprises.

Illustrations citées dans le Questions-Réponses du Ministère du Travail			
Instance	Instance dirigeante au sens de la loi « Rixain »		Commentaires éventuels
	Oui	Non	
Dans une société anonyme, le comité mis en place, le cas échéant, par la direction générale en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales, tel que visé à l'article L.22-10-10 du code de commerce pour les sociétés anonymes. Il peut être nommé de différentes manières : « comité de direction » ou « comité exécutif »	X		
Dans une société en commandite par actions, le comité mis en place, le cas échéant, par la direction générale en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales.	X		
Dans une société par actions simplifiée, l'instance mise en place, le cas échéant, afin d'assister le président de la société dans l'ensemble de ses fonctions de direction générale, quelle que soit sa dénomination – il peut par exemple s'agir d'un « comité de direction », d'un « comité exécutif », d'un « comité stratégique », d'un « comité des directeurs », d'un « conseil de direction », d'un « conseil stratégique » ou encore d'un «	X		

⁶ C. com., nvel art. 23-12-1

<p>conseil décisionnaire » Le directoire d'une société anonyme</p>		X	<p>Le directoire n'a pas pour rôle d'assister les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions, mais constitue directement l'organe chargé de la direction générale</p>
<p>Le conseil de surveillance d'une société anonyme</p>		X	<p>Il ne s'agit pas d'une instance ayant pour rôle d'assister les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions, mais d'un organe social chargé d'exercer le contrôle permanent de la gestion de la société par le directoire</p> <p>Ces organes ont donc des rôles d'administration, de surveillance et de contrôle, et non des fonctions d'assistance de la direction générale. Certains entrent par ailleurs dans le champ d'application de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite « loi Copé-Zimmermann » (pour plus d'information, consulter le site https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/).</p>
<p>Le conseil d'administration d'une société anonyme</p>		X	<p>Il ne s'agit pas d'une instance ayant pour rôle d'assister les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions, mais d'un organe social chargé de déterminer les orientations de l'activité de la société et de veiller à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux, tout en exerçant les contrôles et les vérifications qu'il juge opportun</p> <p>Ces organes ont donc des rôles d'administration, de surveillance et de contrôle, et non des fonctions d'assistance de la direction générale. Certains entrent par ailleurs dans le champ d'application de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite « loi Copé-Zimmermann » (pour plus d'information, consulter le site https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/).</p>
<p>Les organes collégiaux de direction des sociétés par actions simplifiées</p>		X	<p>Ces organes, auxquels les statuts confèrent un pouvoir de direction, n'entrent pas dans le champ des instances dirigeantes pour le calcul des écarts de représentation</p>

Un comité exécutif groupe institué au sein d'une société employant au moins 1.000 salariés pour le 3 ^{ème} exercice consécutif	X		Un comité exécutif dont le champ d'action porte sur le groupe, et qui est institué au sein d'une société employant au moins 1.000 salariés pour le 3 ^{ème} exercice consécutif, entre dans le champ d'application de cette mesure
Entreprise organisée en « business units », chacune des entités étant dotée d'une instance dirigeante chargée d'assister la direction générale de l'entreprise	X		Dans le cas où une entreprise dispose de plusieurs instances dirigeantes, la loi vise à prendre en compte l'ensemble de ces instances dirigeantes pour le calcul des écarts de représentation. Ainsi, dans ce type d'organisation, les comités exécutifs des « business units » doivent être pris en compte dans le calcul des écarts dans la mesure où ils sont chargés d'assister la direction générale de l'entreprise

Modalités de calcul des écarts éventuels de représentation

Les données permettant d'apprécier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnés précédemment à publier par l'entreprise sont les suivants⁷ :

1. Le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des cadres dirigeants ;
2. Le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants ;
3. Le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, **y compris les personnes non salariées** ;
4. Le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, **y compris les personnes non salariées**.

Pour le calcul de ces écarts éventuels, la proportion de ces femmes et de ces hommes est appréciée :

- **chaque année sur une période de douze mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable⁸,**
- **en fonction du temps passé** par chaque femme et chaque homme sur cette période de référence en tant que cadres dirigeant(e)s ou membres des instances dirigeantes, **indépendamment du temps passé dans l'exercice « réel » de ces fonctions⁹.**

Exemple : une personne présente 3 mois sur les 12 mois de la période de référence, comptera effectivement pour 3/12^{ème} et non pour 1.

Aussi, la DGT nous a précisé qu'il n'est pas prévu de durée minimale de présence sur la période de référence pour comptabiliser une personne. Par conséquent, dès lors d'une personne a été membre d'une instance dirigeante ou cadre dirigeant(e) pendant la période de référence, elle doit être prise en compte pour le calcul des écarts éventuels de représentation, au prorata du temps passé dans ces fonctions.

A noter également : cette personne n'a pas nécessairement à être présente le dernier jour de la période de référence pour être prise en compte dans ce calcul.

⁷ C. trav., art. D. 1142-15 et Questions-Réponses du Ministère du Travail

⁸ Le Questions-Réponses du Ministère du Travail précise qu'il s'agit de l'année comptable

⁹ Questions-Réponses du Ministère du Travail

Le calcul de ces écarts éventuels de représentation entre sexes doit donc se faire :

- au niveau de l'entreprise concernée par l'obligation, et non au niveau du groupe ou de l'UES ;
- au sein de **chacun des ensembles que sont les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes**, et non au sein de l'ensemble constitué par les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes ;
- concernant les membres des instances dirigeantes, en cumulant les membres de l'ensemble de ces instances, et non en calculant instance par instance (l'ensemble des instances constitue un ensemble unique) **et en ne comptabilisant qu'une seule fois les personnes membres de plusieurs instances**¹⁰.

Écarts incalculables

Ces écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes sont incalculables dans les cas suivants¹¹ :

- pour les cadres dirigeant(e)s :
 - lorsqu'il n'y a **aucun(e)** cadre dirigeant(e) ;
 - ou lorsqu'il n'y a **qu'un(e) seul(e)** cadre dirigeant(e).
- pour les membres des instances dirigeantes :
 - lorsqu'il n'y a pas d'instance dirigeante correspondant à la définition citée précédemment.

Dans le cas où l'entreprise ne peut pas calculer l'écart éventuel de représentation entre les femmes et les hommes parmi ses cadres dirigeant(e)s, mais qu'elle dispose néanmoins d'une ou plusieurs instances dirigeantes, elle devra calculer les écarts éventuels parmi les membres de ses instances selon les modalités de calcul énoncées précédemment¹².

A l'inverse, si l'entreprise n'a pas d'instance dirigeante mais compte au moins deux cadres dirigeants, elle devra calculer l'écart éventuel de représentation femmes-hommes entre ces derniers.

Modalités de publication des écarts éventuels de représentation

La publication de ces écarts éventuels doit être réalisée chaque année par l'entreprise, **au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente**.

Important : à titre transitoire pour 2022, l'entreprise a **jusqu'au 1^{er} septembre 2022** pour publier ses écarts éventuels de représentation.

A compter de 2023, cette publication devra être réalisée au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

Cette publication doit se faire **de manière visible et lisible sur le site internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Ces écarts éventuels doivent **rester 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, ces écarts éventuels doivent être **portés à la connaissance des salariés** par tout moyen¹³.

¹⁰ Questions-Réponses du Ministère du Travail

¹¹ Questions-Réponses du Ministère du Travail

¹² Questions-Réponses du Ministère du Travail

¹³ C. trav., art. D. 1142-16 et Questions-Réponses du Ministère du Travail

Précision importante : le [Questions-Réponses](#) du Ministère du Travail précise que **lorsque les écarts éventuels de représentation ne sont pas calculables, l'entreprise n'est pas assujettie à cette obligation de publication**. Toutefois, elle devra tout de même transmettre à l'administration ainsi qu'au CSE les précisions expliquant la raison pour laquelle ces écarts ne sont pas calculables (*cf. point suivant*).

Transmission des écarts éventuels de représentation et de leurs modalités de publication

Les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes, **ainsi que leurs modalités de publication**, devront¹⁴ :

- être transmis aux services du ministre chargé du travail selon une procédure de télédéclaration définie par un arrêté du 27 octobre 2022¹⁵ ;
- être mis à disposition du comité social et économique (CSE) dans la BDESE (*cf. infra – « De nouvelles informations à faire figurer dans la BDESE »*).

Attention : cette transmission aux services du ministre chargé du travail et au CSE s'appliquera également dans le cas où l'ensemble ou certains des écarts éventuels de représentation ne pourront pas être calculés.

Dans ce cas, elle devra être accompagnée des précisions expliquant la raison pour laquelle les écarts n'ont pas pu être calculés.

L'arrêté du 27 octobre 2022 précité précise les éléments devant être renseignés par l'entreprise via cette procédure de télédéclaration :

- Concernant le calcul des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes :
 - La **raison sociale** de l'entreprise ;
 - Le **numéro de SIREN** de l'entreprise ;
 - Le **code NAF** de l'entreprise ;
 - L'**adresse postale** de l'entreprise ;
 - Le nom, le prénom, les **coordonnées** téléphonique et électronique de la personne contact ;
 - L'**année** au titre de laquelle les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes sont calculés ;
 - La **date de fin de la période de référence** de 12 mois consécutifs, correspondant à l'exercice comptable, considérée pour le calcul des données permettant d'apprécier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes
 - Les **données** permettant d'apprécier ces écarts éventuels, à savoir :
 - Le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants ;
 - Le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes ;
 - Le **caractère calculable ou non** des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes ;
 - Si l'ensemble ou certains écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes ne sont pas calculables, les motifs expliquant la **raison pour laquelle ces écarts n'ont pas pu être calculés**.

¹⁴ C. trav., art. D. 1142-19 et Questions-Réponses du Ministère du Travail

¹⁵ Arrêté du 27 octobre 2022 définissant les modalités de transmission à l'administration des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, JO 4 novembre 2022.

- Concernant les modalités de publication des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes :
 - La **date** de publication de ces écarts ;
 - **L'URL** du site internet de publication de ces écarts ;
 - Les **modalités de communication** de ces écarts aux salariés, **à défaut de site internet** au niveau de l'entreprise.

Le portail de télédéclaration est en ligne depuis le 3 novembre 2022 et accessible à l'adresse suivante :
<https://egapro.travail.gouv.fr/representation-equilibree/>

De nouvelles informations à faire figurer dans la BDESE

Pour rappel, la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.

Désormais, ces informations doivent comporter en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération **et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes**¹⁶.

Remarque : à défaut de précision, cette nouvelle obligation est entrée en vigueur le 27 décembre 2021 (lendemain de la publication au JORF de la loi « Rixain »).

Cependant, la première publication des écarts de représentation entre sexes parmi les cadres dirigeant(e)s et membres des instances dirigeantes devant intervenir au plus tard le 1^{er} septembre 2022, il semble cohérent d'intégrer ces informations dans la BDESE à partir de cette date.

¹⁶ C. trav., art. L. 2312-18 et R. 2312-7

DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2023 __

Publication des écarts éventuels de représentation sur le site du Ministère du Travail

A compter du 1^{er} mars 2023, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes des entreprises concernées par cette mesure, **seront rendus publics sur le site internet du Ministère chargé du Travail**¹⁷.

A noter : Cette publication sera **actualisée chaque année au plus tard le 31 décembre**, par les services du ministre chargé du travail.

¹⁷ C. trav., art. L. 1142-11, al. 2 et D. 1142-17

DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2026

Fixation d'une proportion minimale de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes

A compter du 1^{er} mars 2026, la loi « Rixain » renforce le dispositif de mesure des éventuels écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes des entreprises, en instaurant une proportion minimale de chaque sexe à atteindre.

Ainsi, la proportion de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeant(e)s, d'une part, et les membres des instances dirigeantes, d'autre part, **ne pourra être inférieure à 30%**¹⁸.

En d'autres termes, au moins 30% des cadres dirigeants et au moins 30% des membres des instances dirigeantes de l'entreprise, devront être des femmes.

Point d'alerte : dans certaines situations où l'entreprise compte peu de cadres dirigeant(e)s ou de membres d'instances dirigeantes, ce seuil minimal de 30% à atteindre (puis de 40% à compter du 1^{er} mars 2029, cf. *infra* – « Dispositions applicables à compter du 1^{er} mars 2029 ») induira, par effet de bord, l'obligation pour l'entreprise d'atteindre un seuil supérieur, voire la parité stricte à 50% de personnes de chaque sexe.

Exemple : une entreprise compte 4 cadres dirigeants présents sur l'ensemble de la période de référence (12 mois). Ils comptent donc chacun pour 1 (soit un total de 4). Pour atteindre le seuil minimal de 30%, l'entreprise doit comptabiliser au moins 1,2 personne de chaque sexe sur la période de référence (30% de 4 = 1,2). Par conséquent, elle devra donc obligatoirement compter parmi ses cadres dirigeants 2 femmes et 2 hommes pour atteindre 1,2 – chacun comptant pour 1 - (soit dans son cas 50% de personnes de chaque sexe).

Intégration des mesures de correction dans la négociation égalité professionnelle

Lorsque l'entreprise n'atteindra pas le taux minimum de personnes de chaque sexe parmi ses cadres dirigeant(e)s et les membres de ses instances dirigeantes (30% à compter du 1^{er} mars 2026, puis 40% à compter du 1^{er} mars 2029, cf. *infra* – « Dispositions applicables à compter du 1^{er} mars 2029 »), **la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle devra également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction**¹⁹.

En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE de l'entreprise.

Cette décision unilatérale sera déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Pour rappel, l'accord ou le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure [TéléAccords](#)²⁰.

A noter : l'autorité administrative pourra présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

Ces observations devront être présentées à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'au CSE de l'entreprise.

¹⁸ C. trav., art. L. 1142-11, al. 3

¹⁹ C. trav., art. L. 1142-13 et Questions-Réponses du Ministère du Travail

²⁰ C. trav., art. R. 2242-2-1 et D. 2231-4

Transmission des mesures de correction

Ces mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre devront²¹ :

- être transmises aux services du ministre chargé du travail selon une procédure de télédéclaration définie par l'arrêté du 27 octobre 2022, susmentionné (*voir précédemment*) ;
- être mises à disposition du CSE dans la BDESE.

Ces informations seront transmises en même temps que les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes, ainsi que leurs modalités de publication (*cf. supra – « Dispositions applicables à compter du 1^{er} mars 2022 »*).

²¹ C. trav., art. D. 1142-19 et Questions-Réponses du Ministère du Travail

DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2029

Renforcement de la proportion minimale de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes

A compter du 1^{er} mars 2029, la proportion minimale de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeant(e)s, d'une part, et les membres des instances dirigeantes, d'autre part, qui était fixée initialement à 30%, **sera portée à 40%**²².

En d'autres termes, au moins 40% des cadres dirigeants et au moins 40% des membres des instances dirigeantes de l'entreprise, devront être des femmes.

Point de départ d'un délai de deux ans de mise en conformité

Lorsque l'entreprise n'atteindra pas le taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi ses cadres dirigeant(e)s et les membres de ses instances dirigeantes, **elle disposera d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité**²³.

Au bout d'un an (1^{er} mars 2030 au plus tard), l'entreprise concernée devra publier ses objectifs de progression et les mesures de correction retenues.

Publication annuelle des objectifs de progression et des mesures de correction

La publication des objectifs de progression et mesures de correction retenus par l'entreprise devra être réalisée chaque année par l'entreprise, **au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant la publication d'écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes non conformes à l'obligation d'atteinte du quota minimum de 40% de chaque sexe.**

Exemple : si, au 1^{er} mars 2029, l'entreprise n'atteint pas le taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi ses cadres dirigeant(e)s et les membres de ses instances dirigeantes, elle devra, **au plus tard le 1^{er} mars 2030**, publier ses objectifs de progression et mesures de correction prises.

Cette publication devra se faire **sur le site internet** de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes.

Ces objectifs et mesures devront **rester consultables** sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci publie des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes conformes à l'obligation prévue, soit un taux minimum de 40% de chaque sexe parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes.

À défaut de site internet, ces objectifs et mesures devront être **portés à la connaissance des salariés** par tout moyen²⁴.

²² C. trav., art. L. 1142-11, al. 3 et art. 14, IV, de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

²³ C. trav., art. L. 1142-12

²⁴ C. trav., art. D. 1142-18 et Questions-Réponses du Ministère du Travail

Transmission des objectifs de progression

Ces objectifs de progression devront²⁵ :

- être transmis aux services du ministre chargé du travail selon une procédure de télédéclaration défini par l'arrêté du 27 octobre 2022, susmentionné (*voir précédemment*) ;
- être mis à disposition du CSE dans la BDESE.

Ces informations seront transmises en même temps que :

- les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes,
- les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre le cas échéant,
- ainsi que les modalités de publication de ces écarts, de ces objectifs de progression et de ces mesures (*cf. supra*).

A quoi correspondent ces objectifs de progression ? Selon le [Questions-Réponses](#) du Ministère du Travail, il s'agit des pourcentages cibles fixés en matière de représentation femmes-hommes pour l'année suivante.

²⁵ C. trav., art. D. 1142-19 et Questions-Réponses du Ministère du Travail

DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2031

Mise en œuvre possible d'une pénalité financière

A l'expiration du délai de deux ans de mise en conformité, dans le cas où les résultats obtenus seront toujours en deçà du taux minimum de 40%, l'employeur **pourra** se voir appliquer une pénalité financière.

Procédure contradictoire préalable au prononcé de la sanction

Lorsque, à l'issue du délai de deux ans de mise en conformité, l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que l'entreprise n'atteint pas le taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi ses cadres dirigeant(e)s et/ou les membres de ses instances dirigeantes, il transmet au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) **un rapport sur cette situation**²⁶.

A l'issue de ce rapport, si le DREETS envisage de prononcer une pénalité financière, il notifie son intention à l'employeur, **dans un délai maximum de deux mois** à compter de la date de réception du rapport réalisé par l'agent de contrôle²⁷.

A cette occasion, le DREETS invite l'employeur à lui **présenter ses observations et à justifier**, le cas échéant, des motifs de sa défaillance **dans un délai d'un mois**.

Remarque : ce délai peut être prorogé d'un mois à la demande de l'employeur, si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient.

L'employeur peut également, à sa demande, être entendu.

Montant de la pénalité financière

Modalités de détermination du montant

Si le DREETS décide d'appliquer une pénalité financière, il tient compte, pour déterminer le montant de cette pénalité²⁸ :

- de la situation initiale de l'entreprise,
- des mesures prises par l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes,
- de la bonne foi de l'employeur,
- des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié lors de la procédure contradictoire préalable.

Le montant de la pénalité est fixé **au maximum à 1 % de la masse salariale de l'entreprise**²⁹.

Assiette de calcul de la pénalité

La pénalité est calculée **sur la base des revenus d'activité**, tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie [au I de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale](#), **dus**

²⁶ C. trav., art. R. 1142-20

²⁷ C. trav., art. R. 1142-21

²⁸ C. trav., art. L. 1142-12, al. 2 et R. 1142-22

²⁹ C. trav., art. L. 1142-12, al. 2

au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de deux ans laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité³⁰.

Notification de la pénalité à l'employeur

Le DREETS adresse à l'employeur **une notification motivée du taux de pénalité qui lui est appliqué, dans un délai de deux mois** à compter de l'expiration du délai laissé à l'employeur pour présenter ses observations et justifier, le cas échéant, des motifs de sa défaillance (ce délai est d'un mois pouvant être prorogé d'un mois supplémentaire)³¹.

Communication des revenus d'activité par l'employeur

En retour de cette notification de pénalité, **l'employeur doit communiquer au DREETS les revenus d'activité** servant de base au calcul de la pénalité dans un délai de deux mois.

A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale, par salarié de l'entreprise et par mois compris dans l'année civile précédant l'expiration du délai de deux ans laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité³².

Établissement d'un titre de perception

Le DREETS établit un titre de perception et le transmet au directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine³³.

Remarque : le produit de cette pénalité est versé au budget général de l'Etat.

Récapitulatif des délais prévus relatifs à la procédure de pénalité

Étapes de la procédure	Délai maximum
Transmission du rapport de situation de l'agent de contrôle de l'inspection du travail au DREETS	Pas de délai maximum prévu
Notification à l'employeur de l'éventualité d'une pénalité financière	2 mois à compter de la date de réception du rapport réalisé par l'agent de contrôle au DREETS
Transmission par l'employeur de ses observations et des justifications, le cas échéant, des motifs de sa défaillance	1 mois à compter de la notification du DREETS Prorogation possible d'1 mois supplémentaire, sous conditions et à la demande de l'employeur
Notification du taux de pénalité à l'employeur	2 mois à compter de l'expiration du délai laissé à l'employeur pour présenter ses observations et justifier, le cas échéant, des motifs de sa défaillance (délai d'un mois pouvant être prorogé d'un mois supplémentaire)
Communication des revenus d'activité servant de base au calcul de la pénalité au DREETS	2 mois à compter de la notification du taux de pénalité

³⁰ C. trav., art. L. 1142-12, al. 2 et R. 1142-23

³¹ C. trav., art. R. 1142-22, al. 3

³² C. trav., art. R. 1142-23, al. 2

³³ C. trav., art. R. 1142-23, al. 1^{er}

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Récapitulatif du calendrier de mise en œuvre des nouvelles obligations Entreprises employant au moins 1.000 salariés pour le 3 ^{ème} exercice consécutif	
Date d'entrée en vigueur	Mesure applicable
1 ^{er} mars 2022	<p>Publication <u>annuelle</u> par l'entreprise des écarts éventuels entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes <i>A titre transitoire pour 2022, publication possible jusqu'au 1^{er} septembre 2022</i> <i>A compter de 2023, publication réalisée au plus tard le 1^{er} mars de chaque année</i></p> <p>Transmission des écarts éventuels (voire, le cas échéant, des précisions expliquant la raison pour lesquelles ces écarts n'ont pas pu être calculés), aux services du ministre chargé du travail</p> <p>Intégration de ces informations dans la BDESE</p>
1 ^{er} mars 2023	<p>Publication annuelle des écarts entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes sur <u>le site internet du Ministère du Travail</u>, au plus tard le 31 décembre de chaque année</p>
1 ^{er} mars 2026	<p><u>Au moins 30%</u> de femmes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes de l'entreprise</p> <p>Intégration des mesures de correction dans la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>Transmission des mesures de correction aux services du ministre chargé du travail</p> <p>Intégration de ces informations dans la BDESE</p>
1 ^{er} mars 2029	<p><u>Au moins 40%</u> de femmes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes de l'entreprise</p> <p>Point de départ du délai de mise en conformité de 2 ans avant la notification d'une éventuelle pénalité financière</p> <p>Publication <u>annuelle</u> des objectifs de progression et des mesures de correction retenues, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant la publication d'écarts de représentation F/H non conformes (à compter du 1^{er} mars 2030)</p> <p>Transmission des objectifs de progression et des modalités de publication de ces objectifs et des mesures de correction aux services du ministre chargé du travail</p> <p>Intégration de ces informations dans la BDESE</p>
1 ^{er} mars 2031	<p>L'employeur peut se voir appliquer une <u>pénalité financière</u> égale au maximum à 1% de la masse salariale</p> <p>Montant de la pénalité modulable en fonction de la situation initiale de l'entreprise, de ses efforts et des motifs de sa défaillance (modalités à déterminer par décret)</p>