

L'obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises

Décembre 2022

Auteurs: [Valérie Ménard](#), [Cécilia Grosjean](#)

[La loi Rixain du 24 décembre 2021 instaure une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises.](#)

L'article 14 de la loi Rixain, dont les premières dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2022, comporte un double volet en matière de représentation équilibré entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises.

D'une part, il impose une obligation de calcul et de publication des écarts de représentation, et d'autre part, il contraint ces entreprises à atteindre des objectifs chiffrés, sous peine de se voir infliger une pénalité financière.

Des obligations limitées aux grandes entreprises

Ces nouvelles obligations concernent **les sociétés françaises employant au moins 1.000 salariés pendant trois exercices comptables consécutifs**.

Par souci de clarté, le Ministère du travail a pris le soin de préciser dans un questions-réponses que les unités économiques et sociales (UES) (i.e. regroupement de plusieurs entités juridiquement distinctes) n'étaient pas concernées.

Une obligation de calcul et de publication des écarts éventuels de représentation

L'article 14 de la Loi Rixain pose une **obligation de calcul et de publication des écarts de représentation** entre les hommes et les femmes, dans l'idée de « *rendre visibles les inégalités actuelles pour mieux les corriger avec des objectifs contraignants* ».

Depuis le 1^{er} mars 2022, les entreprises concernées doivent publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi :

- les **cadres dirigeants** c'est-à-dire 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 l'entreprise ; et

- les **instances dirigeantes** c'est-à-dire 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 mission* » – tel est principalement le cas des comités de direction, exécutif et stratégique y compris lorsque leur champ d'action porte sur le groupe ou une business unit.

Le calcul des écarts de représentation ne doit pas être effectué globalement mais **ensemble par ensemble**, en **fonction du temps passé** par chaque femme et chaque homme sur la période de référence (c'est-à-dire l'exercice comptable) en qualité de cadre dirigeant ou membre d'une instance dirigeante. Cela signifie qu'au sein de l'entreprise, deux écarts de représentation existeront, l'un calculé au sein des cadres dirigeants et l'autre calculé au sein de l'ensemble des instances dirigeantes.

A titre transitoire, pour l'année 2022, cette publication devait intervenir sur **le site internet de l'entreprise**, au plus tard le 1^{er} septembre. A compter de 2023, celle-ci devra être effectuée, au plus tard, le 1^{er} mars de chaque année. À défaut de site internet, les écarts de représentations sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Les écarts de représentation devront également figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales mise à la disposition du comité social et économique (CSE) et être communiquées au Ministère du Travail (au moyen du lien suivant : <https://egapro.travail.gouv.fr/>) et rendus publics sur le site internet dudit ministère au 1^{er} mars 2023 pour la première année. La plupart des principales sociétés cotées (CAC40) ont déjà publié leurs résultats sur leurs sites internet.

Les objectifs de représentation à atteindre

Dès le 1^{er} mars 2026, la proportion de personnes de chaque sexe au sein de chaque ensemble (cadres dirigeants et instances dirigeantes) ne pourra être inférieure à 30% dans les entreprises concernées.

Il est à noter qu'il ne sera **pas possible de compenser** une sous-représentation au sein d'un ensemble par une surreprésentation au sein de l'autre ensemble. En revanche, au sein de l'ensemble des instances dirigeantes, le respect de l'objectif s'appréciera globalement. Il conviendra donc de comptabiliser toutes les femmes et tous les hommes membres de ces instances et de vérifier que l'objectif de 30% est globalement respecté (peu important donc qu'il ne soit pas respecté dans certaines de ces instances).

En cas de non-atteinte de l'objectif chiffré de 30%, l'entreprise devra définir des **mesures de correction** par le biais d'un accord collectif dans le cadre de négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, ou à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) concerné.

A compter du 1^{er} mars 2029, l'objectif chiffré sera porté à 40%.

En cas de non-atteinte de ce nouvel objectif, l'entreprise disposera d'un **délai de deux ans pour se mettre en conformité**, étant précisé qu'elle devra, passé une année, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues pour se mettre en conformité.

Si à l'issue de cette période de mise en conformité de deux ans, les résultats de l'entreprise sont toujours en deçà de l'objectif chiffré de 40%, l'entreprise pourra se voir appliquer une **pénalité financière égale au plus à 1% de la masse salariale** de l'année civile précédant l'expiration du délai de deux ans.

White & Case LLP
19, Place Vendôme
75001 Paris
France

T +33 1 55 04 15 15

In this publication, White & Case means the international legal practice comprising White & Case LLP, a New York State registered limited liability partnership, White & Case LLP, a limited liability partnership incorporated under English law and all other affiliated partnerships, companies and entities.

This publication is prepared for the general information of our clients and other interested persons. It is not, and does not attempt to be, comprehensive in nature. Due to the general nature of its content, it should not be regarded as legal advice.

© 2022 White & Case LLP