



Mixité des cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes : calcul et publication des écarts

La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 (dite Loi Rixain) impose aux entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins 1000 salariés, de publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L 3111-2 du Code du travail, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L 23-12-1 du Code de commerce, d'autre part.

Le décret n° 2022-680 du 26 avril 2022 précise les modalités de calcul et de publication, sur le site internet de l'entreprise et sur celui du Ministère chargé du travail, de ces écarts éventuels de représentation.

➤ **Modalités de calcul des écarts**

- Pourcentage de femmes et d'hommes

Pour apprécier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes sont pris en considération :

- le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants au sens de l'article L 3111-2 du Code du travail,
 - le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des instances définies à l'article L 23-12-1 du Code de commerce, y compris les personnes non salariées.
- Période d'appréciation

La proportion de femmes et d'hommes est appréciée chaque année sur une période de 12 mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable, en fonction du temps passé par chaque homme et chaque femme sur cette période de référence en tant que cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes précitées (article D 1142-15 du Code du travail).

➤ **Publication des éventuels écarts**

- Site internet de l'entreprise

Les écarts éventuels de représentation font l'objet d'une publication annuelle intervenant au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours au titre de l'année précédente.

Ils sont :

- publiés de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un,
- consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à publication, l'année suivante, des écarts éventuels de représentation de l'année en cours.

A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen (article D 1142-16 du Code du travail).

- Site du Ministère du travail

Les écarts éventuels de représentation sont également publiés et actualisés sur le site internet du Ministère du travail chaque année au plus tard le 31 décembre (article D 1142-17 du Code du travail).

Ces écarts, ainsi que leurs modalités de publication, sont transmis aux services du Ministre chargé du travail selon une procédure de télédéclaration qui doit être définie par arrêté du Ministre chargé du travail (article D 1142-19 du Code du travail).

- Information du CSE

Les écarts éventuels de représentation, ainsi que leurs modalités de publication sont également mis à la disposition du CSE dans la BDESE (article D 1142-19 du Code du travail).

- Ecart incalculables

Si tout ou partie des écarts de représentation est incalculable, la transmission des informations aux services du Ministre chargé du travail et au CSE est accompagnée des précisions expliquant la raison pour laquelle les écarts n'ont pas pu être calculés (article D 1142-19 du Code du travail).

➤ **Objectifs de progression et mesures de correction**

- Quotas : rappels sur les obligations

La loi Rixain prévoit que dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins 1000 salariés, la proportion de personnes de chaque sexe au sein de chacun des ensembles :

- cadres dirigeants,
- membres des instances dirigeantes,

ne peut être inférieure à 30 % puis 40 % compter du 1^{er} mars 2029 (article L 1142-11 du Code du travail).

L'entreprise qui ne se conforme pas au quota de 30 % (puis 40 %) dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité.

Elle doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et des mesures de correction.

A l'expiration du délai de deux ans, si les résultats obtenus sont toujours en-deçà du quota, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière fixée au maximum à 1 % des rémunérations et gains, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai (article L 1142-12 du Code du travail).

- Modalités de publication

Le nouveau texte prévoit que les objectifs de progression et les mesures de correction sont publiés 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.

Cette publication a lieu 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 aux quotas.

Les objectifs de progression et les mesures de correction sont 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 au quota de 30 % (puis 40 %).

A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen (article D 1142-18 du Code du travail).

- Transmission au Ministère du travail et au CSE

A compter du 1^{er} mars 2026, les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre sont transmises aux services du Ministre chargé du travail selon une procédure de télédéclaration qui doit être définie par arrêté (article 2 du décret).

A compter du 1^{er} mars 2029, à cette transmission s'ajoutent :

- la transmission des objectifs de progression,
- la transmission des modalités de publication des objectifs de transmission et des mesures de correction.

Les informations transmises au Ministère du travail sont également mises à disposition du CSE dans la BDESE selon le même échéancier.

➤ **Synthèse : Echancier d'entrée en vigueur du décret**

- **28 avril 2022** : dispositions ne faisant pas l'objet d'une entrée en vigueur différée
- **1^{er} septembre 2022** : première publication des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes au titre de l'année précédente

- **1^{er} mars 2023** : publication et actualisation des écarts éventuels de représentation sur le site internet du Ministère du travail
- **1^{er} mars 2026** : transmission aux services du Ministre chargé du travail + mise à disposition du CSE des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre
- **1^{er} mars 2029** : transmission aux services du Ministre chargé du travail + mise à disposition du CSE des objectifs de progression et des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs et mesures + publication des objectifs de progression et des mesures de correction sur le site internet de l'entreprise.