

# Présence des femmes dans les instances dirigeantes : les nouvelles obligations issues de la loi «Rixain»

Depuis la loi Copé-Zimmerman (2011) et la Pacte (2019), le législateur a intensifié les mesures visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales.

La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 est issue d'une proposition de loi déposée à l'Assemblée nationale par la députée Marie-Pierre Rixain le 23 mars 2021. Ce texte comprend 17 articles visant plusieurs objectifs : favoriser l'égalité professionnelle dans l'entreprise, soutenir l'entrepreneuriat des femmes, prévenir les violences économiques par l'autonomie financière, favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et renforcer l'égalité des chances dans le système éducatif.

Cette fiche traite des mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle dans l'entreprise et plus particulièrement de l'intensification de la présence des femmes dans les instances dirigeantes.

## I- MESURES S'APPLIQUANT AUX SOCIÉTÉS EMPLOYANT POUR LA 3ÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE AU MOINS 1.000 SALARIÉS (ARTICLE 14)

### LES OBLIGATIONS

■ L'employeur doit publier chaque année, sur le site du ministère chargé du Travail<sup>1</sup>, un **indicateur relatif aux écarts de représentation entre les femmes et les hommes** parmi les **cadres dirigeants** et les **instances dirigeantes**. L'obligation concerne l'entreprise et non le groupe et n'a pas de portée extraterritoriale.

■ La loi impose un **quota minimum** de 30 % de **femmes** au sein des **cadres dirigeants** et des **instances dirigeantes** en 2026 puis un quota de 40 % en 2029. La mise en œuvre de cette mesure doit prendre en compte la situation initiale des entreprises au moment de la publication de la loi.

**CADRES DIRIGEANTS** : « sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant 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 établissement. » (Article L.3111-2 du Code du travail). Sont visés les salariés dépourvus de mandat social. Les fonctions de dirigeants madataires sociaux ne sont donc pas visées.

**INSTANCE DIRIGEANTE** : « toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociale, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions » (article L. 23-12-1 du Code de commerce nouveau). Sont notamment visés les COMEX et CODIR. Les comités du conseil d'administration, eux, ne sont pas visés.

### SANCTIONS EN CAS DE NON ATTEINTE DU QUOTA

■ L'entreprise dispose d'un **déla** de deux ans pour se mettre en conformité et doit publier, au bout d'un an, des **objectifs de progression** ainsi que les **mesures de corrections** retenues, selon des modalités fixées par décret.

■ À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau minimal, l'employeur peut se voir appliquer une **pénalité financière fixée au maximum à 1 % de la masse salariale** de l'année précédente. Le montant est fixé par l'autorité administrative, en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés en matière de représentativité entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance.

■ La **négociation sur l'égalité professionnelle** portera également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. La décision est déposée auprès de l'autorité administrative.

### ENTRÉE EN VIGUEUR

1er mars 2022	1er mars 2023
Publication annuelle de l'indicateur de représentation entre les femmes et les hommes	Écarts de représentation rendus publics sur le site du ministère du travail
1er mars 2026	1er mars 2029
Mise en place du quota de représentation minimale de chaque sexe de 30%	Mise en place du quota de représentation minimale de chaque sexe de 40%

1- Les modalités de publication seront précisées par décret.

## II- MESURES PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À CERTAINES SOCIÉTÉS

---

### SOCIÉTÉS D'ASSURANCE MUTUELLE (ARTICLE 15)

---

- Le **conseil d'administration** des sociétés d'assurance mutuelle doit être composé en recherchant une représentativité équilibrée des femmes et des hommes.
  - Les statuts doivent prévoir les conditions dans lesquelles il est procédé à l'élection des sociétaires pour garantir au sein du conseil d'administration **une part minimale de sièges pour les personnes de chaque sexe, au moins égale à 40 %**.
  - Par dérogation, lorsque la proportion de sociétaires participants d'un des deux sexes est inférieure à 25%, la part de sièges dévolue aux membres de ce sexe doit être **au moins égale à 25% dans la limite de 50%**.
- 

### IV- SOCIÉTÉS DE GESTION (ARTICLE 17)

---

- Les sociétés de gestion de portefeuille doivent définir annuellement un **objectif de représentation équilibrée** des femmes et des hommes parmi les **entités chargés de prendre les décisions d'investissement**.
  - **Les résultats de cet objectif doivent être publiés** dans le document retraçant la prise en compte, dans leur politique d'investissement, des critères ESG.
- 

## III- IMPACT SUR LE FINANCEMENT DES ENTREPRISES (ARTICLE 16)

- **A compter du 1er mars 2024**, la Banque Publique d'Investissement (BPI) devra **subordonner l'octroi de financements** au respect de l'obligation de publication annuelle de l'**index d'égalité professionnelle**.

### INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur doit publier chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

- A noter que la BPI devra elle-même **publier la répartition des sexes au sein de ses comités d'investissement**. La proportion de chaque membre **ne peut être inférieure à 30%**.