



Temps de lecture estimé : 4 minutes

Alors que les entreprises¹ viennent de publier leur index d'égalité professionnelle sur leur site internet, force est de constater que des progrès restent à faire. Pour y parvenir, plusieurs véhicules juridiques ont été mis en place. À ce titre, nous souhaitons revenir sur la loi dite Rixain et la directive visant à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées².

Pour une représentation équilibrée dans les postes de direction des grandes entreprises

La loi Rixain instaure de nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés sur trois exercices consécutifs. Elle crée, d'une part, une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises et, d'autre part, une obligation de transparence en la matière puisque ces entreprises doivent publier leurs écarts de représentation entre les deux sexes.

Qu'entend-on par instance dirigeante ?

« 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 missions » (art. L. 23-12-1 du code de commerce). Sont visés par exemple, les comités de direction, les comités exécutifs ou encore les comités d'audit ou des rémunérations.

Des obligations échelonnées

Depuis le 1^{er} mars 2023, les écarts de représentation (sur la base d'un ratio sur 100) au sein de ces entreprises doivent être rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail.

À ce titre, le ministère du travail a publié les résultats de l'index de l'égalité professionnelle pour 2023. En ce qui concerne plus spécifiquement l'application de la loi Rixain, **seulement 49 % des entreprises ont publié leur indice** et parmi celles-ci, 60 % des entreprises comptent moins de 30 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants et 44% ont moins de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes. **Seulement 5%** des sociétés déclarantes comportent plus de femmes que d'hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes.

À partir du 1er mars 2026, ces entreprises devront atteindre un objectif chiffré de 30% en matière de représentation femmes-hommes parmi d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes. Lorsque l'entreprise obtient un résultat inférieur au seuil de 30%, elle doit s'engager à réaliser des actions de correction adéquates et pertinentes en vue d'atteindre l'indice réglementaire.

À partir du 1er mars 2029, l'objectif à atteindre sera de 40% en matière de représentation femmes-hommes dans ce domaine.

Si les entreprises disposent d'un délai de 2 ans pour se conformer à ces objectifs, à l'issue de ce délai et en cas de non-respect de leurs obligations, elles encourent une pénalité financière importante pouvant représenter au maximum 1 % des rémunérations, dont les modalités exactes sont encore à définir par décret.

De nouvelles dispositions issues de la directive

La directive précitée doit être transposée par les États membres au plus tard le 28 décembre 2024. Elle n'est pas révolutionnaire par rapport à la législation française en vigueur, notamment issue de la loi Copé-Zimmerman, en ce qui concerne la composition des conseils d'administration ou de surveillance. Toutefois, nous avons relevé les points suivants.

Alors que le directoire, dans une société anonyme dualiste, n'est pas considéré comme une instance dirigeante pour l'application de la loi Rixain, **la directive fait entrer le directoire dans le champ de ses dispositions.**

Des précisions sont données quant aux objectifs poursuivis : les sociétés cotées devront, **au plus tard le 30 juin 2026**, répondre à l'un ou l'autre des objectifs suivants :

a) les membres du sexe sous-représenté occuperont au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs ;

b) les membres du sexe sous-représenté occuperont au moins 33 % de tous les postes d'administrateurs, tant exécutifs que non exécutifs.

La directive instaure également une procédure de sélection des administrateurs discriminante (discrimination positive), dans la mesure où pour le choix entre des candidats possédant les mêmes qualifications et compétences, la priorité sera accordée au candidat du sexe sous-représenté (sauf cas exceptionnel motivé juridiquement sur des considérations supérieures).

Pour conclure

Afin de rompre le plafond de verre en matière de sexisme et dans la mesure où la « *soft law* » semble insuffisante pour améliorer la représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes et des organes de gouvernance, les volontés politiques, qu'elles soient européennes ou nationales, ont pour objectif d'accélérer le processus de parité femmes/hommes. En témoigne d'ailleurs, au niveau national, le lancement du récent plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan professionnel.

¹ *Entreprises d'au moins 50 salariés, obligations visées à l'article D.1142-4 du Code du Travail.*

² *Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021, art. 14 et directive UE du 23 novembre 2022.*

³ <https://www.gouvernement.fr/actualite/les-resultats-de-lindex-de-legalite-professionnelle-2023>