

Janvier 2022

Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (loi « Rixain ») : introduction de quotas de mixité dans les postes de direction des grandes entreprises

La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite loi « Rixain ») introduit des quotas de mixité dans les postes de direction des grandes entreprises, poursuivant ainsi le processus de représentation équilibrée dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance initié par la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 (dite loi « Copé-Zimmermann »).

Nouvelle notion d' « instance dirigeante » dans le code de commerce

Le nouvel article L. 23-12-1 du code de commerce introduit la notion d' « instance dirigeante », définie comme « 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 ».

Cette définition vise notamment les comités instaurés par la direction générale (ou le directoire) sous divers vocables tels que comité exécutif (Comex) ou comité de direction (Codir).

Quotas progressifs au sein des instances dirigeantes et des cadres dirigeants – Entreprises d'au moins 1.000 salariés

Le nouvel alinéa 3 de l'article L. 1142-11 du code du travail impose un nouveau quota de mixité à respecter, dans les entreprises qui emploieront au moins 1.000 salariés pour le troisième exercice consécutif : la proportion de personnes de chaque sexe au sein des cadres dirigeants (au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail) et des instances dirigeantes (telles que définies par l'article L. 23-12-1 du code de commerce) ne pourra être inférieure à 30% à compter du 1^{er} mars 2026, puis à 40% au 1^{er} mars 2029.

Sanctions pour non-conformité au quota de mixité

Le nouvel article L. 1142-12 du code du travail comporte un mécanisme de sanction qui entrera en vigueur le 1^{er} mars 2029 : l'entreprise disposera d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité avec le quota de mixité. Au bout d'un an, elle devra publier des objectifs de progression et des mesures de correction.

A l'expiration des deux ans, l'employeur pourra être sanctionné par l'autorité administrative en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés et des motifs de sa défaillance. Ces mécanismes feront l'objet de décrets d'application à venir.

Par ailleurs, un nouvel article L. 1142-13 du code du travail prévoit qu'à partir du 1^{er} mars 2026, la négociation sur l'égalité professionnelle (C. trav. art. L. 2242-1, 2°) portera également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction.

Obligation de publication des écarts de représentation entre femmes et hommes - Entreprises d'au moins 1.000 salariés

Le nouvel article L. 1142-12 du code du travail prévoit l'obligation, pour les entreprises qui emploient au moins 1.000 salariés pour le troisième exercice consécutif, de publier chaque année, à compter du 1^{er} mars 2022, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants ainsi que les membres des instances dirigeantes. A compter du 1^{er} mars 2023, ces écarts de représentation entre les femmes et les hommes seront rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail.
