

Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction

MISE EN ŒUVRE DE LA PÉNALITÉ FINANCIÈRE



Un cadre général

- Entreprises qui, pour le 3e exercice consécutif, emploient au moins 1000 salariés
- Obligation annuelle de **calcul et publication des écarts** de représentation femmes / hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes
- Loi n° [2021-1774 du 24 décembre 2021](#) (dite loi Rixain)

Plus de détails sur le calcul et la publication des écarts sur [Capstan News](#)



Des objectifs à atteindre

- **01/03/2026** : objectif de 30% de femmes et d'hommes parmi les cadres dirigeants et les membres d'instances dirigeantes
- **01/03/2029** : objectif de 40% de femmes et d'hommes parmi les cadres dirigeants et les membres d'instances dirigeantes



Le non-respect des objectifs

- Non-respect du quota de 30 % (puis 40 %) : **2 ans pour se mettre en conformité**
- Au bout d'un an : publication des objectifs de progression et des mesures de correction
- Non-respect du quota à l'expiration du délai de 2 ans : **possible pénalité financière** maxi de 1 % de la masse salariale (entrée en vigueur au 01/03/2029)



Le déclenchement de la pénalité

- A l'issue du délai de mise en conformité de 2 ans
- Rapport de l'IT qui constate le non-respect des quotas, transmis au Dreets
- Si le Dreets envisage de prononcer la pénalité, il en informe l'employeur dans les 2 mois suivant la réception du rapport. Il invite l'employeur à lui présenter ses observations et à justifier des motifs de sa défaillance dans un délai d'un mois



La notification et le taux de la pénalité

- Dans les 2 mois à compter de l'expiration du délai dont dispose l'employeur pour faire part de ses observations, le **Dreets notifie à l'employeur la décision fixant le taux de la pénalité**
- Le taux de la pénalité tient compte :
 - de la situation initiale de l'entreprise ;
 - des mesures prises en matière de représentation femmes/hommes ;
 - de la bonne foi de l'employeur ;
 - des motifs de défaillance dont il a justifié.
- Dans un délai de 2 mois suivant la notification de la pénalité, l'entreprise communique à l'administration rémunérations et gains servant de base au calcul de la pénalité
- A défaut , la pénalité est calculée sur la base de 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale, par salarié et par mois