# 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



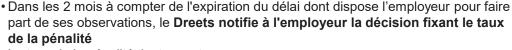
- Non-respect du quota de 30 % (puis 40 %) : 2 ans pour se mettre en conformité
- Au bout d'un an : publication des objectifs de progression et des mesures de correction
- Non-respect du quota à l'expiration du délai de 2 ans : **possible pénalité financière** maxi de 1 % de la masse salariale (entrée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





- 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

