

**Décret n° 2023-370 du 15 mai 2023 relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes**

• **Rappel** : L'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière. **Ces obligations concernent toutes les entreprises d'au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif.**

Ainsi, en vertu des articles **L.1142-11, L.1142-12 et L.1142-13**, les entreprises concernées se voient dans l'obligation de :

– **À compter du 1<sup>er</sup> mars 2022** : publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Ces informations seront rendues publiques sur le site du ministère du Travail, à partir du 1<sup>er</sup> mars 2023. Pour la première année d'application, les entreprises concernées ont jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour publier leurs écarts éventuels.

– **À compter du 1<sup>er</sup> mars 2026** : atteindre un objectif d'au moins 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et d'au moins 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes. Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée doit définir des mesures adéquates et pertinentes de correction.

– **À compter du 1<sup>er</sup> mars 2029** : les objectifs chiffrés passent de 30% à 40%. Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité, et doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. Si à l'expiration de ce délai, les objectifs ne sont toujours pas atteints, l'employeur encourt une pénalité financière, d'un montant maximum de 1% des rémunérations et gains.

- **Un décret** précise les modalités de contrôle et les sanctions en matière de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres de instances dirigeantes.

- **Article 1** du décret crée une section intitulée « **mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise**. Cette section comprend les articles D.1142-2 à D.1142-2 à D.1142-14.

il est créé une section 2 intitulée : « **Mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes** » et comprenant les articles **D. 1142-15 à D. 1142-19** »

Il modifie le chapitre II bis du titre IV 1<sup>er</sup> en créant une section intitulée : « **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise** » et comprenant les articles D. 1142-2 à D. 1142-14 ainsi que les annexes I à II

**Le chapitre II bis du titre IV du livre Ier de la première partie du code du travail est ainsi modifié :**

«**Art. R. 1142-20.**-Lorsque, à l'issue du délai de deux ans mentionné au premier alinéa de l'article L. 1142-12, l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que l'entreprise ne se conforme pas à l'obligation prévue au dernier alinéa de l'article L. 1142-11, il transmet au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités un rapport sur cette situation ».

«**Art. R. 1142-21.**-Si, au vu du rapport mentionné à l'article R. 1142-20, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités envisage de prononcer la pénalité mentionnée à l'article L. 1142-12, il notifie son intention à l'employeur dans les deux mois qui suivent la réception du rapport ». «Il invite l'employeur à lui présenter ses observations et à justifier, le cas échéant, des motifs de sa défaillance dans un délai d'un mois. Ce délai peut être prorogé d'un mois à la demande de l'intéressé, si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient. L'employeur peut être entendu à sa demande ».

«**Art. R. 1142-22.**-Le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités notifie à l'employeur la décision motivée fixant le taux de pénalité qui lui est appliqué, dans un délai de deux mois à compter de l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article R. 1142-21. « Ce taux tient compte de la situation initiale de l'entreprise, des mesures prises par l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes, de la bonne foi de l'employeur, ainsi que des motifs de défaillance dont il a justifié.

« Dans un délai de deux mois suivant cette notification, l'entreprise communique à l'administration les rémunérations et gains servant de base au calcul de la pénalité, tels

qu'ils résultent des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1142-12. La décision mentionnée au premier alinéa rappelle cette obligation.

«**Art. R. 1142-23.**-Le directeur régional établit un titre de perception fixant le montant de la pénalité sur la base du taux mentionné à l'article R. 1142-22 et des données transmises par l'entreprise en application du troisième alinéa du même article.

Il le transmet au directeur départemental ou régional des finances publiques. Celui-ci en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine.  
« A défaut de transmission, dans le délai requis, des informations mentionnées au troisième alinéa de l'article R. 1142-22 ou dans l'hypothèse où celles-ci seraient manifestement erronées, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale, par salarié de l'entreprise et par mois compris dans l'année civile mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 1142-12. »

- **Article 2**

Au second alinéa de **l'article R. 2312-7** du code du travail, après les mots : « à l'article L. 1142-8 », sont ajoutés les mots : « ainsi que, pour les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 1142-11, les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants définis à l'article L. 3111-2 et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce. »

- **Article 3**

Les dispositions de l'article 1er entrent en vigueur à la date prévue par le V de l'article 14 de la loi du 24 décembre 2021 susvisée.