

## CALCUL DE LA PROPORTION DE F/H PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS\* ET PARMIS LES MEMBRES DES INSTANCES DIRIGEANTES\*\* (y compris les membres non salariés) :

- Quelles entreprises sont concernées? Celles employant au moins 1.000 salariés pour le 3<sup>ème</sup> exercice consécutif (C. trav. L.1142-11)
- Sur quelle période sont calculées les proportions? 12 mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable (C. trav. D.1142-15)
- Selon quelles modalités? En fonction du temps passé par chacun en tant que cadre dirigeant ou membre des instances dirigeantes (C. trav. D.1142-15)

**PROPORTION A RESPECTER:**  
**au moins 30% à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026**  
**(40% à compter du 1<sup>er</sup> mars 2029)**  
 de chaque sexe  
 parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**\*CADRES DIRIGEANTS** = cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement (C. trav. L.3111-2)

**\*\*INSTANCES DIRIGEANTES** = 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 (C. com. L.23-12-1)

**Obligations COMMUNES** à toutes les entreprises concernées, quels que soient les écarts de représentation entre les F/H parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

**Obligations ADDITIONNELLES** si la proportion de chaque sexe parmi les cadres dirigeants ou les membres des instances dirigeantes est < à 30% à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026 (40% à compter du 1<sup>er</sup> mars 2029)

**Calcul des écarts de représentation et mise à disposition du CSE via la BDESE, des informations suivantes:**  
 (C. trav. L.2312-18 et D.1142-19)

- Calcul en %
- Eventuelles explications si tout ou partie des écarts n'a pas pu être calculé
- Modalités de publication des écarts de représentation

**Publication des écarts de représentation:**  
 (C. trav. L.1142-11 et D.1142-16)

- **Quelle fréquence?** Annuelle
- **Quand?** Au plus tard le **1<sup>er</sup> mars de l'année en cours**, pour les écarts de l'année précédente (par exception pour 2021: **1<sup>er</sup> septembre 2022 au plus tard**)
- **Où?** Sur le site Internet de l'entreprise, de manière **visible** et **lisible**  
*A défaut de site Internet: portés à la connaissance des salariés par tout moyen*
- **Pendant quelle durée?** Au moins jusqu'à la publication l'année suivante des écarts de représentation

**Télédéclaration auprès du ministre du Travail:**  
 (C. trav. D.1142-19)

Mêmes informations que celles transmises au CSE  
*Selon une procédure fixée par un arrêté en attente de parution*

**Publication et actualisation sur le site Internet du ministre du Travail**  
 (C. trav. D.1142-17)  
 au plus tard le 31 décembre de chaque année  
**1<sup>er</sup> mars 2023**

**Négociation des mesures adéquates et pertinentes de correction:**  
 (C. trav. L.1142-13)  
**1<sup>er</sup> mars 2026**

Dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle  
 A défaut d'accord: adoption par **décision de l'employeur**, après consultation du CSE (déposée sur **Téléaccords**)

Observations éventuelles de l'administration présentées:  
 (i) à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance  
 (ii) au CSE

**Délai de 2 ans pour se mettre en conformité et atteindre le seuil de 40%:**  
 (C. trav. L.1142-12):  
**1<sup>er</sup> mars 2029**

**Fixation des objectifs de progression**  
**1<sup>er</sup> mars 2029**

**Mise à disposition du CSE via la BDESE:**  
 (C. trav. L.1142-11 et D.1142-16)

- Mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre (**1<sup>er</sup> mars 2026**)
- Objectifs de progression (**1<sup>er</sup> mars 2029**)
- Modalités de publication des objectifs de progression et des mesures de correction (**1<sup>er</sup> mars 2029**)

**Publication des objectifs de progression et des mesures de correction retenues:**  
 (C. trav. L.1142-12 et D.1142-18)  
**1<sup>er</sup> mars 2030**

- **Quand?** Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant la publication d'écarts non conformes
- **Où?** Sur le site Internet de l'entreprise sur la même page que les écarts de représentation  
*A défaut de site Internet: portés à la connaissance des salariés par tout moyen*
- **Pendant quelle durée?** Jusqu'à la publication d'écarts conformes

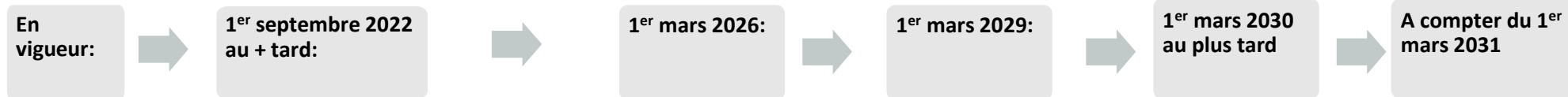
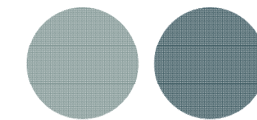
**Télédéclaration auprès du ministre du Travail:**  
 (C. trav. D.1142-19)

Mêmes informations que celles transmises au CSE, aux mêmes dates d'entrée en vigueur  
*Selon une procédure fixée par un arrêté en attente de parution*

**Pénalité financière** si la proportion de F/H est toujours < à 40% à l'issue du délai de 2 ans :  
**Montant max. d'1% des rémunérations annuelles N-1 avec prise en compte:**  
 (i) de la situation initiale de l'entreprise,  
 (ii) des efforts constatés en matière de représentation des femmes et des hommes et,  
 (iii) des motifs de défaillance  
**1<sup>er</sup> mars 2031**

# Entreprises de 1.000 salariés et + : chronologie des dates d'entrée en vigueur des nouvelles obligations de représentation équilibrée F/H des cadres dirigeants et des membres des instances dirigeantes

(C. trav., art. L. 1142-11, L. 1142-12 et L. 1142-13)



Respect d'un seuil minimum de F/H (cadres dirigeants et instances dirigeantes):

Seuil de 30% à respecter

Seuil de 40% à respecter

Obligations additionnelles en cas de non-respect du seuil minimum:

Négociation des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle ou à défaut d'accord, adoption par décision unilatérale

Détermination des objectifs de progression

Au plus tôt à compter du 01.03.31: Sanction en l'absence de mise en conformité après 2 ans de non-atteinte du seuil de 40%

Pénalité financière : max. 1% des rémunérations annuelles

Publication sur le site internet ou à défaut, portés à la connaissance des salariés par tout moyen:

Publication des écarts de représentation des F/H parmi les cadres dirigeants et parmi les membres des instances dirigeantes au titre de 2021  
Puis chaque année: au + tard au 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente

Publication des objectifs de progression et des mesures de correction

Informations:  
• mises à disposition du CSE dans la BDESE +  
• télédéclarées aux services du ministre du Travail (qui publiera les écarts de représentation sur son site internet à compter du 1er mars 2023)

Informations sur les écarts de représentation et modalités de publication de ces écarts  
Eventuelles précisions expliquant la raison pour laquelle l'ensemble ou certains des écarts n'ont pas pu être publiés  
Arrêté en attente de publication pour la procédure de télédéclaration

Informations sur les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre

Information sur les objectifs de progression  
Et sur les modalités de publication des objectifs de progression et des mesures de correction