

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Décret n° 2022-680 du 26 avril 2022 relatif aux mesures visant à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

NOR : MTRT2208364D

Publics concernés : employeurs de droit privé employant au moins mille salariés pour le troisième exercice comptable consécutif ; cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes de ces employeurs.

Objet : modalités relatives à la répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, sous réserve des dispositions relatives à la publication des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes au titre de l'année comptable 2021 qui peut intervenir jusqu'au 1^{er} septembre 2022 au plus tard, à leur mise en ligne sur le site internet du ministre chargé du travail, qui sont applicables à compter du 1^{er} mars 2023, à la transmission au ministre chargé du travail des mesures de correction retenues, qui s'appliquent à compter du 1^{er} mars 2026, et à la publication des objectifs de progression et des mesures de correction retenus ainsi qu'à la transmission de ces objectifs au ministre chargé du travail, qui s'appliquent à compter du 1^{er} mars 2029.

Notice : le texte précise les modalités de calcul et de publication, sur le site internet de l'entreprise et sur celui du ministre chargé du travail, des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins mille salariés. Il définit également les modalités de publication des objectifs de progression et des mesures de correction que l'entreprise doit publier à l'issue d'un délai d'un an à compter de la non-atteinte de l'objectif chiffré en matière de représentation entre les femmes et les hommes prévu au dernier alinéa de l'article L. 1142-11 du code du travail. Enfin, le texte prévoit une obligation de transmission de ces écarts éventuels de représentation, de ces objectifs et de ces mesures, ainsi que de leurs modalités de publication, aux services du ministre chargé du travail et au comité social et économique.

Références : le décret est pris pour l'application de l'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Il peut être consulté, ainsi que les dispositions du code du travail qu'il modifie, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code de commerce, notamment son article L. 23-12-1 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1142-11, L. 1142-12 et L. 1142-13 ;

Vu la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, notamment son article 14 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 31 mars 2022 ;

Vu l'avis du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes en date du 6 avril 2022,

Décrète :

Art. 1^{er}. – Le chapitre II *bis* du titre IV du livre I^{er} de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé du chapitre est complété par les mots : « et à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes » ;

2° Après l'article D. 1142-14, sont insérés cinq articles ainsi rédigés :

« Art. D. 1142-15. – Les données permettant d'apprécier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article L. 1142-11 sont les suivantes :

« 1° Le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 ;

« 2° Le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 ;

« 3° Le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce, y compris les personnes non salariées ;

« 4° Le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce, y compris les personnes non salariées.

« La proportion de ces femmes et de ces hommes est appréciée chaque année sur une période de douze mois consécutifs correspondant à l'exercice comptable, en fonction du temps passé par chaque homme et chaque femme sur cette période de référence en tant que cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes précitées.

« *Art. D. 1142-16.* – Les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article L. 1142-11 sont publiés annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, des écarts éventuels de représentation de l'année en cours. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

« *Art. D. 1142-17.* – Les écarts éventuels de représentation mentionnés à l'article D. 1142-16 sont publiés et actualisés sur le site internet du ministère chargé du travail, chaque année au plus tard le 31 décembre, par les services du ministre chargé du travail.

« *Art. D. 1142-18.* – Les objectifs de progression et les mesures de correction mentionnés à l'article L. 1142-12 sont publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article D. 1142-16. Cette publication a lieu au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant la publication d'écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes non conformes à l'obligation prévue au dernier alinéa de l'article L. 1142-11.

« Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci publie des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes conformes à l'obligation prévue au dernier alinéa de l'article L. 1142-11. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

« *Art. D. 1142-19.* – Les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article D. 1142-16, ainsi que leurs modalités de publication, sont transmis aux services du ministre chargé du travail selon une procédure de télédéclaration définie par arrêté du ministre chargé du travail.

« Ces informations sont également mises à la disposition du comité social et économique dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2312-18.

« Dans le cas où l'ensemble ou certains des écarts de représentation ne peuvent pas être calculés, la transmission des informations prévues au présent article aux services du ministre chargé du travail et au comité social et économique est accompagnée des précisions expliquant la raison pour laquelle les écarts n'ont pas pu être calculés. »

Art. 2. – I. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le lendemain de sa publication, sous réserve des II à VI du présent article.

II. – A titre transitoire et par dérogation aux dispositions de l'article D. 1142-16 dans leur rédaction issue du présent décret, les entreprises peuvent publier jusqu'au 1^{er} septembre 2022 les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article L. 1142-11, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible sur leur site internet lorsqu'il en existe un, ou à défaut pour les porter à la connaissance des salariés par tout moyen.

III. – Les dispositions de l'article D. 1142-17, dans leur rédaction issue du présent décret, entrent en vigueur le 1^{er} mars 2023.

IV. – Au 1^{er} mars 2026, le premier alinéa de l'article D. 1142-19 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article D. 1142-16, leurs modalités de publication, ainsi que, le cas échéant, les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre, sont transmis aux services du ministre chargé du travail selon une procédure de télédéclaration définie par arrêté du ministre chargé du travail. »

V. – Les dispositions de l'article D. 1142-18, dans leur rédaction issue du présent décret, entrent en vigueur le 1^{er} mars 2029.

VI. – Au 1^{er} mars 2029, le premier alinéa de l'article D. 1142-19 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article D. 1142-16, les objectifs de progression et les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre le cas échéant, ainsi que les modalités de publication de ces écarts, de ces objectifs et de ces mesures, sont transmis aux services du ministre chargé du travail selon une procédure de télédéclaration définie par arrêté du ministre chargé du travail. »

Art. 3. – La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et la ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 26 avril 2022.

JEAN CASTEX

*La ministre du travail, de l'emploi
et de l'insertion,*
ELISABETH BORNE

*La ministre déléguée auprès du Premier ministre,
chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes,
de la diversité et de l'égalité des chances,*
ELISABETH MORENO