

Proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

La Proposition de loi, présentée par Monsieur Copé et Madame Zimmermann fixe un objectif de parité hommes-femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés privées cotées, publiques ainsi que dans ceux des établissements publics de l'Etat. Elle a *été adoptée en première lecture mercredi 20 janvier par l'Assemblée Nationale.*

Ce texte qui vise à favoriser fortement la mixité au sein des organes de décision et de gestion dans l'économie et l'administration prévoit une progressivité dans sa mise en œuvre.

1) un objectif de quota

Les entreprises privées, publiques, les établissements publics de l'Etat disposent d'un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi pour atteindre l'objectif de 40% d'administrateurs ou de membres du conseil d'administration et de surveillance du même sexe.

Ce délai de 6 ans équivaut à la durée légale des mandats des administrateurs et de membres de conseils de surveillance.

La présence d'un minimum de 40% de femmes dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes cotées, des sociétés en commandite par action, des entreprises publiques et des établissements publics de l'Etat constitue une avancée importante.

Toutefois, pour les conseils de moins de 8 membres au plus, l'écart entre les administrateurs de chaque sexe ne pourra être supérieur à deux.

Le champ d'application est large :

Ces règles s'appliquent à toutes les sociétés anonymes à conseil d'administration dont les actions sont admises à la négociation sur le marché réglementé, qui ont leur siège en France et se trouvent soumises au code du commerce, soit un peu moins de 690 sociétés. Elles visent aussi les sociétés de commandite par action.

Elles s'appliquent également aux entreprises publiques, aux 850 établissements publics industriels et commerciaux et aux établissements publics de l'Etat.

2) des garanties pour assurer l'effectivité du dispositif

- la sanction du non respect de ce dispositif

Le non respect des quotas entraînera la nullité des nominations.

Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations et ce, pour éviter de conduire à une insécurité juridique qui serait préjudiciable au fonctionnement des entreprises.

- la possibilité d'agir en justice

Lorsque les conseils auront négligé de procéder aux nominations requises ou de convoquer l'assemblée générale des actionnaires pour remédier à l'irrégularité de sa composition, tout intéressé pourra demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée à cet effet.

- l'objectif de transparence :

Le président du conseil d'administration ou du conseil de directoire devra consacrer des développements spécifiques à l'application du principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'entreprise, dans le rapport joint au rapport annuel.

3) Un pallier intermédiaire est prévu :

Les entreprises privées, publiques, les établissements publics de l'Etat doivent porter à 20% au minimum la proportion des administrateurs ou de membres de conseil de surveillance de chaque sexe, 3 ans après la promulgation de la loi.

Dans les entreprises privées, publiques, les établissements publics de l'Etat qui n'ont, au jour de la promulgation de la loi, aucun représentant de l'autre sexe au conseil d'administration ou de surveillance, il est indispensable de prévoir une incitation immédiate à la représentation équilibrée : **les conseils d'administration ou de surveillance sans femme devront en nommer au moins une dans les 6 mois suivant la promulgation de la loi.**

Des conséquences plus lourdes pour les entreprises qui ne respecteront pas cet objectif intermédiaire :

Le non respect des quotas appelés à s'appliquer dans le délai de 3 ans après l'entrée en vigueur de la loi entraînera la nullité nominations. Mais en plus, le non respect aura pour conséquence la nullité des délibérations auxquelles ont pris part le ou les membres du conseil dont la nomination est irrégulière.

La sanction de la nullité des délibérations ne concerne donc que le processus de transition et ne porte que sur les délibérations auxquelles ont participé des administrateurs irrégulièrement nommés.

4) Un rôle renforcé des conseils d'administration et de surveillance des sociétés anonymes

Les conseils d'administration et de surveillance des sociétés anonymes doivent délibérer chaque année sur la politique de l'égalité professionnelle et salariale menée par la

Société. Au rapport annuel de la société sera joint le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et le **plan pour l'égalité professionnelle** de l'article L. 1143-1 du code du travail.(plan, négocié avec les syndicats de l'entreprise qui comprend des actions en faveur de l'égalité femmes/hommes comme les actions de formation, d'organisation du travail, ...).

Enfin, la loi instaure la transmission du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle. La transmission de ce rapport à l'inspection du travail est prévue par l'article L. 2323-58 du code du travail.