



N° 2205

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 22 décembre 2009.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES LOIS CONSTITUTIONNELLES, DE LA LÉGISLATION ET DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE DE LA RÉPUBLIQUE SUR LA PROPOSITION DE LOI (N° 2140) DE M. JEAN-FRANÇOIS COPÉ ET MME MARIE-JO ZIMMERMANN *relative à la **représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle,***

PAR Mme MARIE-JO ZIMMERMANN,

Députée.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
I. – DONNER AUX FEMMES LEUR JUSTE PLACE À LA TÊTE DES GRANDES ENTREPRISES PRIVÉES ET PUBLIQUES : UNE AMBITION LÉGITIME	7
A. UNE SITUATION ACTUELLE INSATISFAISANTE	7
1. La persistance d'inégalités de carrières et de revenus en fonction des sexes.....	7
<i>a) Des discriminations salariales subsistantes</i>	8
<i>b) D'importantes disparités dans l'accès aux responsabilités</i>	10
2. L'insuffisante représentativité des instances dirigeantes des grandes sociétés cotées et publiques à l'égard des femmes.....	11
<i>a) Le cas français</i>	11
<i>b) Une situation à l'étranger à peine plus brillante</i>	13
B. LES AVANTAGES LIÉS À LA REVALORISATION DE LA POSITION DES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE	14
1. Le gage d'une meilleure gouvernance	14
<i>a) Un moyen de diversification de la composition des instances de direction</i>	14
<i>b) La mixité, valeur ajoutée pour toute entreprise</i>	15
2. Le moyen de diffuser de meilleures pratiques en matière d'égalité professionnelle	16
II. – IMPOSER DES QUOTAS POUR FAVORISER UNE ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS MANAGÉRIALES : UN LEVIER JURIDIQUE PERTINENT	17
A. UNE ÉVENTUALITÉ DEVENUE POSSIBLE SUR LE PLAN JURIDIQUE	18
1. Un champ constitutionnel désormais dégagé par la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008.....	18
2. Une démarche retenue dans d'autres domaines	20
3. La loi, accélérateur d'une évolution encore trop timide	22
B. LE SUCCÈS DES EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES	23
1. Le modèle norvégien	23

2. Les autres précédents étrangers	24
<i>a) Les législations et recommandations entrées en vigueur</i>	24
<i>b) Des initiatives parlementaires préfigurant d'autres évolutions.....</i>	26
III. – LÉGIFÉRER POUR INITIER UNE ÉVOLUTION STRUCTURELLE : UN PARLEMENT DÉSORMAIS FACE À SES RESPONSABILITÉS	27
A. UNE PROPOSITION DE LOI AMBITIEUSE.....	27
B. DES DISPOSITIONS PRAGMATIQUES.....	28
C. LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA COMMISSION DES LOIS.....	29
1. La substitution d'un objectif de mixité à l'ambition de parité totale des conseils.....	30
2. L'assouplissement des modalités de transition	31
3. L'amélioration des dispositions garantissant l'effectivité du processus	31
EXAMEN EN COMMISSION	33
EXAMEN DES ARTICLES	35
<i>Article 1^{er}</i> (art. L. 225-17, art. L. 225-18-1 [nouveau], art. L. 225-20, art. L. 225-24, art. L. 225-27, art. L. 225-37 du code de commerce) : Meilleure mixité de la composition des conseils d'administration des sociétés anonymes monistes cotées	35
<i>Article 2</i> (art. L. 225-68, art. L. 225-69, art. L. 225-69-1 [nouveau], art. L. 225-76, art. L. 225-78, art. L. 225-79 du code de commerce) : Meilleure mixité de la composition des conseils de surveillance des sociétés anonymes dualistes cotées.....	44
<i>Article 3</i> : Échéancier de la mise en œuvre de la mixité des conseils d'administration ou de surveillance au sein des sociétés anonymes	48
<i>Article 4</i> (art. 5, art. 5-1 [nouveau], art. 6, art. 6-1 [nouveau], art. 11 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public) : Mixité de la composition des conseils d'administration des entreprises publiques et des établissements publics industriels et commerciaux.....	51
<i>Article 5</i> : Mixité de la composition des conseils d'administration des autres établissements publics de l'État	57
<i>Article 6</i> (art. L. 225-35, art. L. 225-68, art. L. 225-100 du code de commerce) : Délibérations du conseil d'administration de surveillance sur la politique d'égalité professionnelle et salariale et bilan public sur celle-ci.....	59
TABLEAU COMPARATIF	65
ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF	87
AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION	89
PERSONNES ENTENDUES PAR LA RAPPORTEURE	99
ANNEXE : ÉLÉMENTS D'INFORMATION SUR LE DROIT EUROPÉEN APPLICABLE OU EN COURS D'ÉLABORATION	101

MESDAMES, MESSIEURS,

Le propre de toute société moderne est de donner à chacun une place à la mesure de ses compétences et de ses talents. C'est l'honneur de la République française d'insister particulièrement sur la valeur d'égalité, qui figure dans le triptyque synthétisant les principes fondateurs de notre pacte social.

Les pouvoirs publics ont, de longue date, facilité la promotion sociale de tous les citoyens, indépendamment de leurs origines, grâce notamment à l'éducation nationale, creuset de la méritocratie française. Même si des progrès peuvent encore être réalisés en la matière, chaque Français a aujourd'hui la possibilité de faire les études de son choix, d'obtenir des diplômes et d'exercer une profession correspondant à ses aspirations. Cependant, au-delà de cette égalité d'accès au savoir, subsistent des inégalités d'accès aux responsabilités, tout spécialement à la tête de l'économie.

Cette situation vaut particulièrement pour les femmes (51,4 % de la population totale et 47,1 % de la population active), dont les statistiques officielles démontrent qu'elles occupent moins de postes décisionnels dans les entreprises (secteurs privé et public ou semi-public confondus), que leurs rémunérations à travail équivalent sont plus faibles et qu'elles sont plus exposées au chômage partiel.

Ces inégalités entre les sexes dans l'économie ne constituent pas un phénomène national mais elles renvoient à une histoire marquée par de profondes discriminations entre hommes et femmes dans notre pays. Pour mémoire, les Françaises ont dû attendre jusqu'au 21 avril 1944 pour se voir reconnaître le droit de vote et d'éligibilité par l'Assemblée consultative provisoire du Comité français de libération nationale. Ce n'est qu'en 1965, ensuite, que le droit civil fut modifié afin de permettre aux femmes de pouvoir gérer leurs biens propres et d'exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur époux.

De surcroît, cette reconnaissance tardive de droits équivalents n'a pas toujours débouché sur un changement significatif dans les faits. Ainsi, les femmes ont longtemps occupé une place secondaire dans l'action politique. En la matière, le législateur a finalement décidé d'intervenir pour poser des règles garantissant une représentation plus équitable dans les assemblées délibérantes élues au suffrage universel. À la suite de l'adoption de la loi constitutionnelle n° 99-569 du 8 juillet 1999, modifiant les articles 3 et 4 de la Constitution, une loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives a ainsi pu être promulguée le 6 juin 2000. Les résultats des dernières consultations électorales montrent que, si la parité en politique n'est pas encore devenue réalité, ces contraintes posées par le législateur ont accéléré l'évolution des pratiques et produit de réels effets : désormais, les femmes

représentent 18,5 % des députés, 21,9 % des sénateurs, 47,6 % des conseillers régionaux, 13,1 % des conseillers généraux et 35 % des conseillers municipaux.

Ce précédent de l'intervention législative en faveur de la parité en politique illustre qu'une incitation contraignante a plus de poids qu'un simple appel à la bonne volonté des organisations ne faisant pas assez de cas de l'importance prise par les femmes dans notre société. Ce faisant, il ouvre des perspectives s'agissant de l'insuffisante représentation des femmes à la tête des grandes entreprises privées comme publiques françaises.

Déjà, lors de l'examen de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, votre rapporteure avait essayé d'instaurer une présence minimale d'au moins 20 % d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance de sexe féminin. Cependant, le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2006-533 DC du 16 mars 2006 avait censuré cette initiative, qui heurtait la conception classique du principe d'égalité. Lors de la révision constitutionnelle du 21 juillet 2008, le Constituant a tiré les enseignements de la position du juge constitutionnel et ouvert la possibilité au législateur d'une intervention en vue de favoriser l'accès aux responsabilités professionnelles et sociales.

En l'occurrence, il existe des exemples étrangers puisque la Norvège, l'Espagne et le Québec ont légiféré sur le sujet. Le cas norvégien est certainement le plus éclairant puisque la phase de transition prévue par la loi votée en 2003 s'est achevée au 1^{er} janvier 2008, de sorte que l'on dispose de deux véritables années de recul à l'égard de l'application de la réforme. Or, les résultats parlent d'eux-mêmes : la proportion d'administrateurs féminins aux conseils des sociétés norvégiennes est passée de 7 %, il y a sept ans, à 41 % pour les entreprises publiques et privées, au début de l'année 2009.

Le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, élaboré sous l'égide de Mme Brigitte Grésy et publié en juillet 2009, s'est clairement prononcé pour une action similaire du législateur en France. L'idée d'un quota de 40 % des sièges d'administrateurs ou de membres des conseils de surveillance pour les femmes à l'horizon de cinq à six ans, avec un pallier de 20 % d'ici deux ans, a été plus particulièrement avancée ⁽¹⁾.

La balle est donc clairement dans le camp du Parlement, à présent. Le président du groupe UMP à l'Assemblée nationale, M. Jean-François Copé, et votre rapporteure ont estimé nécessaire, sur un enjeu sociétal de cette importance, de prendre une initiative et de porter la question au débat parlementaire. En tout état de cause, l'examen de la proposition de loi n° 2140 offre au législateur français l'opportunité d'écrire une nouvelle page du long cheminement de notre pays vers une égalité plus aboutie entre les sexes dans l'accès aux responsabilités.

(1) Tome I, 8 juillet 2009, p. 113.

I. – DONNER AUX FEMMES LEUR JUSTE PLACE À LA TÊTE DES GRANDES ENTREPRISES PRIVÉES ET PUBLIQUES : UNE AMBITION LÉGITIME

Depuis la seconde moitié du XX^{ème} siècle, les femmes ont contribué plus que les hommes au développement de la population active française : de 1971 à 2006, la part féminine de celle-ci est ainsi passée de 7,6 à 12,8 millions, tandis que la part masculine n'a progressé que de 14 à 15 millions. Or, alors que les Françaises ont pour l'essentiel assuré le renouvellement et l'accroissement du nombre d'actifs, leur place aux niveaux gestionnaire et décisionnel dans les entreprises a peu évolué.

Cette situation est d'autant moins admissible que les femmes présentent désormais des qualifications et, pour une part grandissante, un degré d'expérience comparables à leurs homologues masculins. Ce « *plafond de verre* » – pour reprendre une expression imagée parfaitement adaptée – doit disparaître, au besoin grâce à un coup de pouce du législateur.

A. UNE SITUATION ACTUELLE INSATISFAISANTE

La place accordée aux femmes dans les instances dirigeantes des entreprises, qui n'est que la face émergée d'une discrimination plus généralisée, ne correspond pas au rôle qu'elles occupent désormais dans l'économie. Certes, il existe quelques cas particuliers de réussites individuelles remarquables, parmi lesquels figure l'accession d'une femme, Mme Laurence Parisot, à la tête de la principale organisation professionnelle des entreprises françaises. Il s'agit là, cependant, d'exemples trop exceptionnels pour que l'on puisse s'en satisfaire.

1. La persistance d'inégalités de carrières et de revenus en fonction des sexes

Pas moins de six lois ont prescrit, depuis 1972, le principe d'une égalité professionnelle, à qualifications et responsabilités équivalentes. Les chiffres officiels viennent malheureusement rappeler qu'en 2009 les hommes et les femmes ne sont toujours pas égaux devant l'emploi.

Ce constat, sans appel, ne peut qu'inciter le législateur à s'interroger sur la méthode. Dans un domaine comme l'économie, où le pragmatisme et la flexibilité doivent être de mise, l'égalité professionnelle ne saurait se décréter de manière impérieuse et abrupte. Il semble plus judicieux de poser des règles incitatives et structurantes, qui facilitent les changements voulus au lieu de les énoncer sans pour autant les accomplir.

**LES TEXTES LÉGISLATIFS RELATIFS À L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES**

Le législateur est intervenu à plusieurs reprises pour tenter de remédier aux discriminations professionnelles à raison du sexe. En la matière, il est permis de parler d'une « *sédimentation législative* ».

La loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972, relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, a inscrit directement dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983, portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, a fixé un principe général de non-discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail. Elle a créé l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation.

La loi n° 89-488 du 10 juillet 1989, portant dispositions concernant les accords relatifs à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, a instauré l'obligation, pour les organisations liées par une convention ou un accord professionnel de branche, de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que sur les mesures de rattrapage en cas d'inégalités constatées et ce, dans un délai de deux ans.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a créé une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches.

La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations, a interdit les discriminations en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation et de renouvellement de contrat. Elle a également supprimé l'interdiction du travail de nuit des femmes.

Enfin, la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, s'est notamment fixée comme objectifs de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de cinq ans – soit au plus tard le 31 décembre 2010 –, de promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision et de diversifier l'offre de formation professionnelle.

a) Des discriminations salariales substantives

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes demeurent en France. Selon une étude de la DARES portant sur l'année 2006⁽¹⁾, la rémunération brute totale annuelle moyenne des femmes est, dans les entreprises du secteur concurrentiel employant 10 salariés et plus, inférieure de 27 % à celle des hommes. Le différentiel se réduit à 19 %, lorsqu'est pris en compte le seul salaire horaire brut total.

**ÉCARTS DE SALAIRES HORAIRES ENTRE FEMMES ET HOMMES
DANS LES SECTEURS PRIVÉ ET SEMI-PUBLIC**

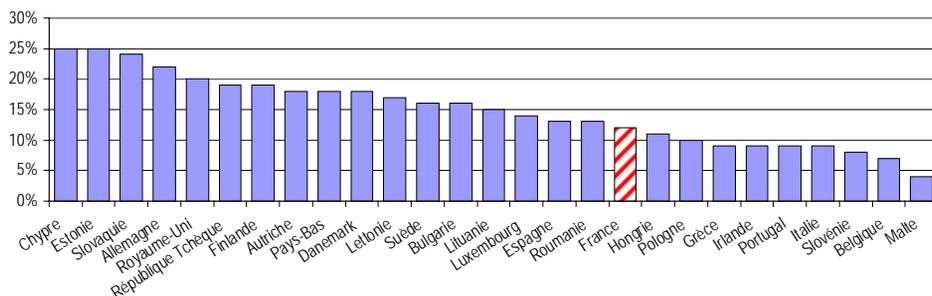
Cadres⁽¹⁾	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	TOTAL
- 23,1 %	- 12,1 %	- 5,7 %	- 16,9 %	- 18,9 %

⁽¹⁾ Y compris chefs d'entreprise salariés - Source : chiffres clés 2008 sur l'égalité hommes-femmes, p. 33.

(1) DARES : « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes » ; Premières synthèses n° 44-5, octobre 2008.

Ainsi que le souligne l’histogramme suivant, cette distorsion de rémunérations ne fait pas figure d’exception en Europe.

ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ⁽¹⁾ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PAYS DE L’UNION EUROPÉENNE, EN %



⁽¹⁾ L'écart entre les femmes et les hommes est l'écart de la rémunération horaire brute moyenne entre femmes salariées et hommes salariés en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés. La population comprend tous les salariés âgés de 16 à 64 ans qui travaillent au minimum 15 heures par semaine (définition d'Eurostat).
Source : Eurostat.

Naturellement, les chiffres reflètent en partie des différences de répartition entre secteurs d'activité, les emplois féminins se trouvant très concentrés dans une dizaine de familles de métiers (aide à la personne, secrétariat, professions de santé etc.). Il n'en reste pas moins que leur ampleur et leur persistance depuis le milieu des années 1990, en dépit de l'accentuation des qualifications des femmes actives, révèlent aussi un phénomène plus prégnant.

L'examen dans le détail des éléments mis en lumière par la DARES pour la France conforte cette analyse. En l'espèce, il n'est pas inutile de souligner que :

– lorsqu'elles perçoivent des primes liées à des contraintes de poste, les femmes obtiennent un montant inférieur de 37 % à celui des primes allouées à leurs homologues masculins ;

– le montant horaire des primes de performance individuelle des femmes est inférieur de 23 % à celui des primes de leurs collègues masculins ;

– la rémunération des heures supplémentaires rapportée au nombre total d'heures rémunérées est, pour les femmes, inférieure de 42 % à celle des hommes ⁽¹⁾.

De même, il apparaît clairement que les femmes ne tirent pas le même bénéfice de leur niveau de formation que leurs collègues masculins car les différences de salaire horaire sont plus importantes encore pour les salariés diplômés. Selon un récent rapport du Conseil économique, social et

(1) Une partie de l'écart s'explique cependant par le taux moins élevé de rémunération des heures complémentaires effectuées par les femmes qui travaillent à temps partiel.

environnemental, les femmes diplômées des deuxième et troisième cycles universitaires perçoivent une rémunération horaire inférieure de près de 33 % à celle de leurs homologues masculins ⁽¹⁾. L'INSEE, quant à lui, situe aux alentours de 20 % le différentiel de rémunération entre cadres masculins et féminins.

Selon la DARES, un peu plus du tiers des écarts constatés dans notre pays trouvent leur origine dans les différences propres aux profils des salariés, aux entreprises et aux emplois. Une proportion assez faible (de l'ordre de 10 %) apparaît également liée à des effets individuels mal pris en compte (expérience, niveau de responsabilité, entre autres) ou mal observés (interruption de carrière, spécialité du diplôme, notamment). De fait, comme l'observe le Conseil économique, social et environnemental : « *il semble bien qu'une partie de l'écart soit le reflet de pratiques et processus inégalitaires ou discriminatoires qui jouent en défaveur des femmes à divers moments de leur carrière, voire en amont de la vie professionnelle* » ⁽²⁾.

b) D'importantes disparités dans l'accès aux responsabilités

La féminisation de l'encadrement des entreprises du secteur privé et semi-public a progressé ces dernières années. Pour autant, les hommes demeurent largement majoritaires à ce niveau de responsabilités, en y occupant en moyenne 72,9 % des places.

RÉPARTITION DES POSTES D'ENCADREMENT ET ÉCARTS DE SALAIRES EN FONCTION DU SEXE DES INTÉRESSÉS DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES ET SEMI-PUBLIQUES

Secteurs d'activité	Proportion de cadres féminins	Écarts de rémunération avec les cadres masculins
Industrie	20,4 %	- 19,1 %
Construction	10,1 %	- 20,8 %
Commerce	26,2 %	- 23,8 %
Services	31,0 %	- 24,4 %
Ensemble	27,1 %	- 23,1 %

Source : INSEE, DADS, 2006.

Selon l'INSEE, les femmes représentent aujourd'hui 41,3 % des cadres commerciaux et administratifs des entreprises et 17,8 % des ingénieurs et cadres techniques. Ces proportions étaient bien moindres il y a quelques années à peine.

Il reste que, à niveaux de formation identiques, les cadres féminins ne disposent pas, le plus souvent, des mêmes perspectives et opportunités de carrière que leurs collègues masculins. Une étude menée par le réseau Grandes écoles au féminin (GEF) en 2006 et 2007, à laquelle ont participé quelque 7 233 diplômé(e)s, a confirmé ce constat ⁽³⁾. Elle révèle, notamment, que 65 % des

(1) Communication de Mme Geneviève Bel au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique, social et environnemental : « L'entrepreneuriat au féminin », octobre 2009.

(2) *Ibidem*, p. 18.

(3) GEF-IPSOS : « Le parcours professionnel des diplômés de grandes écoles – Regards croisés hommes/femmes », février 2007, p. 29 et 30.

femmes de ce panel déclarent avoir constaté des différences de parcours professionnel avec leurs homologues masculins quand 62 % de ceux-ci pensent le contraire. Pis, 77 % des femmes cadres interrogées soutiennent rencontrer des freins à leur évolution de carrière, quand bien même elles disposent de diplômes reconnus (écoles Centrale, ENA, Polytechnique, ESSEC, HEC, ESCP, des Mines ou INSEAD, notamment).

Preuve toutefois que les temps changent – lentement à tout le moins –, l'écart entre les niveaux de responsabilités occupés par les femmes et les hommes se resserre avec les jeunes générations. Ainsi, 41 % des femmes cadres de moins de 35 ans et 47 % de leurs collègues masculins occupent aujourd'hui une position hiérarchique ; à 45 ans, les proportions atteignent respectivement 61 % pour les femmes et 71 % pour les hommes, soit un différentiel quasiment deux fois plus élevé.

2. L'insuffisante représentativité des instances dirigeantes des grandes sociétés cotées et publiques à l'égard des femmes

Compte tenu de l'insuffisante reconnaissance sociale du rôle économique des femmes, il n'est pas étonnant que les instances dirigeantes des entreprises phares de l'économie soient peu féminisées. Certes, la composition des exécutifs des sociétés ainsi que celle de leurs organes sociaux dirigeants doit principalement répondre à des exigences de compétence et d'expérience professionnelle. Le fait est, cependant, que de plus en plus de femmes présentent les qualités requises sans pour autant intégrer ces cénacles décisionnels un peu trop hermétiques. Or, c'est bien là que le bât blesse, puisque la féminisation croissante de la population active devrait s'accompagner d'une féminisation croissante des cercles de décision et de gestion.

a) Le cas français

Les entreprises françaises comptent, dans leur globalité, environ 17 % de dirigeants de sexe féminin. Cependant, cette proportion varie fortement selon les secteurs d'activité, ainsi que le montre le tableau ci-après.

**PROPORTION DES DIRIGEANTS FÉMININS
D'ENTREPRISES FRANÇAISES, PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ**

Secteurs d'activité	Proportion de dirigeantes
Industrie	13,2 %
Construction	7,0 %
Commerce	21,6 %
Services	20,5 %
Total	17,4 %

Source : INSEE, DADS, 2006.

Par ailleurs, l'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises semble se réduire avec l'augmentation de la taille ou du chiffre d'affaires des sociétés concernées : occupant 18,5 % des places décisionnelles, dans les entreprises de moins de 10 salariés, elles siègent à hauteur de seulement

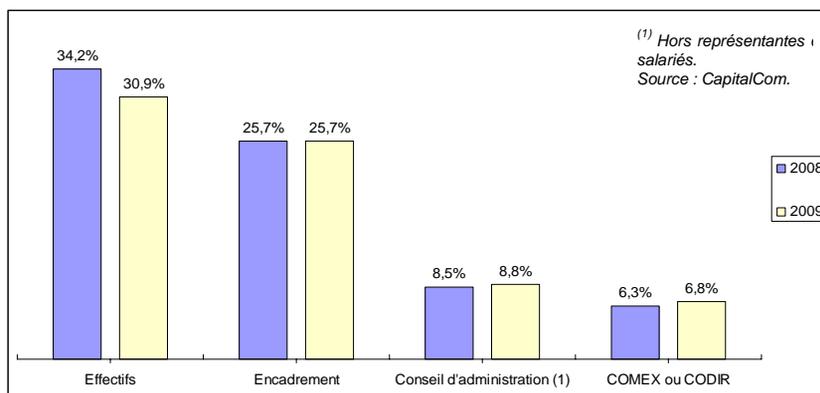
10,5 % de la composition des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés du CAC 40 (soit un total de 56 femmes en 2009, représentantes des salariés incluses, contre 57 en 2008).

Un examen dans le détail souligne que certaines sociétés importantes n'ont pas hésité à accorder une place substantielle aux femmes dans leur organisation : au sein de quatre sociétés du CAC 40, la proportion de sièges du conseil d'administration ou de surveillance occupés par des femmes excède ainsi déjà le seuil de 20 % (BNP-Paribas – 28,5 % –, Michelin – 25% –, L'Oréal – 21,4 % – et Pernod-Ricard – 21,4 %). Le secteur public n'est pas en reste, même si la situation y est aussi disparate que dans le secteur privé : au sein des conseils d'administration des entreprises et des établissements publics contrôlés par l'agence des participations de l'État, il convient plus particulièrement de souligner les cas de Radio France (où les femmes occupent 41,7 % des sièges du conseil d'administration), La Poste (33,3 % de femmes au conseil d'administration) ou encore de France Télévisions (25 %).

Tous ces exemples montrent que le vivier des compétences existe bel et bien. Cependant, parmi les 500 plus grandes sociétés françaises, les femmes n'occupent que 8 % des sièges des conseils d'administration ou de surveillance – 58 % de ces sociétés ne comportant même aucune femme dans leurs organes sociaux de direction – et 13,5 % des postes exécutifs au sein des comités de direction (CODIR) ou exécutif (COMEX) – 42 % de ces CODIR et COMEX ne contenant aucun membre féminin.

En dépit de l'aptitude avérée des femmes à occuper des postes à responsabilité et du souhait des pouvoirs publics de leur voir jouer un rôle grandissant, les sociétés cotées françaises les plus importantes ne leur ont globalement pas ouvert plus largement leurs instances de direction : en effet, 6,8 % des sièges du COMEX ou CODIR et 8,8 % de ceux des conseils d'administration ou de surveillance du CAC 40, en moyenne, étaient détenus par des femmes en 2009, contre respectivement 6,3 % et 8,5 % en 2008.

LA PLACE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DU CAC 40



b) Une situation à l'étranger à peine plus brillante

La France n'est pas le seul pays développé qui accuse un véritable retard dans la promotion des femmes aux responsabilités économiques.

Sur le continent américain, d'une part, les résultats obtenus se démarquent un peu de ceux de notre pays, sans pour autant trancher véritablement. Ainsi, selon une étude menée en 2005 ⁽¹⁾, près de la moitié des entreprises du FP 500 canadien (47,2 % exactement) ne comportent aucune femme au sein de leur conseil d'administration, la proportion moyenne d'administrateurs féminins dans les sociétés de l'indice se situant aux alentours de 12 %.

De même, aux États-Unis, le nombre de femmes présentes aux conseils d'administration des entreprises figurant à Fortune 500 a progressé de manière infime, en passant de 14,6 % en 2006 à 14,8 % en 2007 ⁽²⁾. De manière assez paradoxale, le nombre d'entreprises ne comportant aucune femme dans leur conseil a corrélativement augmenté de 58 à 59 et celui des sociétés comprenant plus de trois femmes à leur conseil a diminué de 84 à 83. Pour ce qui concerne les 1 500 plus grandes entreprises américaines, 2,5 % seulement disposaient d'une femme à leur tête (*chief executive officer* – CEO) en 2006 et 5,7 % en employaient plusieurs comme *senior executive* (la proportion s'élevant à 29,2 % pour celles recourant à au moins une femme *senior executive*).

En Europe, d'autre part, les moyennes établies par la direction générale Emploi de la Commission européenne – selon lesquelles les femmes représentent 3 % des présidents des instances des sociétés cotées de l'Union, 11 % des membres de leurs conseils et 21 % des représentants des employés – masquent de réelles disparités entre pays. Sans grande surprise, la mixité au sein des organes dirigeants des entreprises cotées est plus forte dans les pays d'Europe du Nord et de l'Est que dans les pays bordant la Méditerranée.

COMPARAISONS EUROPÉENNES DE LA PART DE SIÈGES DÉTENUS PAR LES FEMMES AU SEIN DES CONSEILS DES GRANDES ENTREPRISES

Proportion supérieure à 20 %	Proportion comprise entre 10 % et 20 %	Proportion inférieure à 10 %
Norvège (41 %)	Danemark (17 %)	Turquie (9 %)
Suède (27 %)	Lituanie et Hongrie (16 %)	Espagne (8 %)
Finlande (20 %)	Pays-Bas (14 %)	Irlande (7 %)
	Allemagne (13 %)	Portugal (3 %)
	Bulgarie, Roumanie, Royaume-Uni (12%)	
	France (10,5 %)	

Source : L'accès et la représentation des femmes dans les organes de gouvernance d'entreprise, IFA, ORSE, septembre 2009, p. 15.

(1) *Census of Women Board Directors of the FP 500, Catalyst, 2005.*

(2) *Catalyst census of Women Boards Directors of the Fortune 500, 2007.*

En définitive, même si des différences assez nettes se font jour d'un pays à l'autre, il apparaît clairement que la sous représentation des femmes à la tête des organes de direction des grandes entreprises constitue un phénomène largement répandu, que peu de pays – la Norvège, essentiellement – ont réussi à infléchir.

B. LES AVANTAGES LIÉS À LA REVALORISATION DE LA POSITION DES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE

Donner leur juste place aux femmes à la tête des grandes sociétés françaises présente autant de justifications économiques que de justifications morales ou éthiques. Sans doute une présence plus forte de femmes dans les instances de direction permettra-t-elle une traduction plus concrète de l'égalité professionnelle. Pour autant, il convient également de ne pas perdre de vue que les femmes constituent aujourd'hui une population de consommateurs et d'usagers de services dont les attentes et les comportements seront d'autant mieux compris qu'elles se trouveront davantage représentées aux postes de décision et de gestion dans les entreprises.

1. Le gage d'une meilleure gouvernance

La mise en œuvre d'une forme de discrimination positive en faveur des femmes dans les postes de décision de l'économie n'est légitime que si elle peut contribuer à améliorer le fonctionnement mais aussi les performances des entreprises. Or, c'est précisément un résultat auquel une telle intervention du législateur devrait conduire.

a) Un moyen de diversification de la composition des instances de direction

Le droit des sociétés fixe assez peu de contraintes en matière de composition des conseils d'administration ou de surveillance des entreprises à statut de sociétés commerciales. Il se borne essentiellement à exiger que leurs membres soient des actionnaires – exception faite, le cas échéant, des représentants des salariés –, à fixer une durée maximale de mandat – trois ans en cas de désignation par les statuts et six en cas de désignation par les assemblées générales d'actionnaires – et à interdire le cumul de plus de cinq mandats sociaux dans des sociétés dont le siège est situé en France. Pour le reste, les règles relatives au nombre des membres, aux limites d'âge et au fonctionnement des conseils sont précisées par les statuts.

Cette flexibilité juridique qui entoure la composition et le fonctionnement des organes de direction des sociétés commerciales sied à l'exigence de souplesse inhérente à un domaine destiné à régir le fonctionnement d'entreprises aux caractéristiques très variées, par définition. Elle a néanmoins conduit à un certain monolithisme dans le profil des conseils d'administration ou de surveillance des grandes sociétés cotées.

Ainsi que l'a souligné le premier volet des travaux de la mission d'information de la commission des Lois sur les nouvelles régulations de l'économie, publié en juillet 2009 : « *la pratique montre que, dans de très nombreux cas, les administrateurs ou les membres de conseils de surveillance cumulant plusieurs mandats sont par ailleurs dirigeants mandataires sociaux d'autres sociétés cotées.* »⁽¹⁾. Du fait de ce cumul, au sein du CAC 40, 22 % des mandataires sociaux concentrent entre leurs mains près de 43 % des droits de vote.

Sans remettre en cause le principe d'une multi-appartenance aux organes de direction de sociétés commerciales, qui se justifie par la nécessité pour les exécutifs de celles-ci de disposer de l'avis de personnalités à l'expérience reconnue dans le domaine des affaires, l'instillation d'une dose de féminisation serait certainement de nature à ouvrir les conseils d'administration ou de surveillance sur de nouvelles perspectives et, plus fondamentalement, à en améliorer le fonctionnement. Cette diversification, partielle mais substantielle, du profil de leurs membres pourrait les amener à exercer autrement leurs responsabilités, les femmes apparaissant mues par des préoccupations sensiblement différentes en économie.

Selon une étude publiée en mars 2009 par l'*Inter organisation network*, la féminisation des conseils d'administration ou de surveillance aurait pour conséquences de déboucher sur des discussions stratégiques plus constructives et des approches différentes des enjeux, d'intégrer des styles de management différents, de mieux appréhender les risques – les femmes répondant plus vite que les hommes et de façon différente aux signaux de danger – et de moins éluder les sujets difficiles⁽²⁾. De tels effets représentent incontestablement des atouts pour toute instance de décision confrontée à un environnement évolutif, concurrentiel et potentiellement risqué. Il est dommage que, d'elles-mêmes, les grandes entreprises françaises ne l'aient pas suffisamment compris.

b) La mixité, valeur ajoutée pour toute entreprise

Comme l'a relevé la direction générale Emploi de la Commission européenne, dans son rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes de février 2009 : « *Des études mettent en évidence un lien positif entre la présence de femmes aux postes de direction et les performances financières et organisationnelles. Rechercher un meilleur équilibre entre les sexes dans la conduite des affaires peut améliorer la gestion et la rentabilité des entreprises.* »⁽³⁾.

(1) Rapport d'information n° 1798, présenté par M. Philippe Houillon : « *Quelle régulation pour la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et des opérateurs de marchés ?* », p. 71 et 72.

(2) Institut français des administrateurs (IFA) et observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (ORSE) : « *L'accès et la représentation des femmes dans les organes de gouvernance d'entreprise* », septembre 2009, p. 21.

(3) Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions : « *L'égalité entre les femmes et les hommes – 2009* », Sec(2009) 165, p. 10.

Aux États-Unis, par exemple, une étude comparative conduite en 2007 par le cabinet Catalyst sur un échantillon d'entreprises présentes dans le Fortune 500 a mis en évidence que les sociétés disposant d'un fort contingent d'administrateurs féminins présentaient de meilleurs résultats financiers que leurs homologues au profil décisionnel plus masculin. En l'espèce, leur retour sur ventes (ROS) était 42 % plus élevé tandis que leur retour sur capital investi (ROIC) se trouvait majoré de 66 % en moyenne.

Plus récemment, en Europe, une étude supervisée par McKinsey au sujet de la mixité comme levier de performance des entreprises a corroboré les caractéristiques mises à jour outre-Atlantique⁽¹⁾. Reposant sur 89 sociétés cotées à capitalisation supérieure à 150 millions d'euros comportant une présence féminine significative dans leur comité exécutif et leur conseil d'administration, cette étude a révélé que de telles sociétés présentent des indices de performances financières supérieurs aux moyennes de leur secteur, qu'il s'agisse de la rentabilité des fonds propres (située à 11,4 % contre 10,3 % en moyenne), du résultat opérationnel (de l'ordre de 11,1 % contre 5,8 % pour la moyenne) ou de l'évolution de la capitalisation boursière (en augmentation de 64 % sur la période 2005-2007, contre une croissance moyenne de 47 % pour leur secteur).

Si, dans tous les cas, il n'apparaît pas envisageable d'établir un lien de causalité automatique entre la présence de femmes dans les instances dirigeantes et la rentabilité des entreprises, la corrélation entre la féminisation du *top management* et les performances financières n'en apparaît pas moins significative. Ce faisant, une incitation des entreprises à privilégier, à l'avenir, une composition de leurs instances de direction faisant davantage de place aux femmes constitue une action résolument salutaire pour la bonne santé de l'économie française.

2. Le moyen de diffuser de meilleures pratiques en matière d'égalité professionnelle

À l'instar d'un récent rapport de l'institut français des administrateurs et de l'observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, l'on ne peut que convenir que : « *La question de l'accès et de la représentation des femmes aux fonctions de gouvernance d'entreprise soulève (...) celle du traitement différencié entre les sexes sur la durée de parcours professionnel* »⁽²⁾. La situation actuelle découle en fait de la conjonction de plusieurs obstacles importants :

– d'abord, la prépondérance des hommes aux postes clés, qui éloigne les femmes des canaux de communication informels et des réseaux relationnels ;

(1) McKinsey & Cie : « *Women Matter : la mixité, levier de performance de l'entreprise* », 2007.

(2) « *L'accès et la représentation des femmes dans les organes de gouvernance d'entreprise* », septembre 2009, p. 5.

– ensuite, la persistance d’une culture d’entreprise favorisant les comportements professionnels axés sur l’ambition et la disponibilité permanente tout en véhiculant certains *a priori* sur les femmes, censées être plus passives et privilégier leurs responsabilités familiales ;

– enfin, la mise en œuvre de politiques de ressources humaines trop souvent discriminatoires à l’égard des femmes.

Tous ces obstacles doivent tomber pour que, conformément aux postulats du législateur, l’égalité professionnelle et salariale ne demeure plus largement inaboutie en France.

En la matière, comme d’ailleurs pour tout ce qui a trait à des considérations économiques, la norme ne peut par elle-même tout résoudre. L’implication des acteurs directement concernés apparaît en effet indispensable pour garantir l’effectivité de l’évolution des comportements.

Pour cette dernière raison, la féminisation des organes de direction des grandes sociétés privées ou publiques représente un préalable nécessaire à des inflexions plus profondes de la politique salariale, de recrutement et de promotion interne de chaque entreprise. En effet, qui d’autre que des administrateurs ou des membres féminins du conseil de surveillance peut apprécier à sa juste mesure l’importance d’une diversification du profil des responsables accédant aux principaux postes décisionnels de l’entreprise, ainsi que la mise en œuvre effective de l’égalité salariale ?

La présence de davantage de femmes au sein des instances chargées de la gouvernance des entreprises ne saurait avoir qu’une portée symbolique. Elle constitue en fait un puissant moyen d’accompagnement des dispositions prescrivant l’égalité professionnelle et salariale.

II. – IMPOSER DES QUOTAS POUR FAVORISER UNE ÉGALITÉ D’ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS MANAGÉRIALES : UN LEVIER JURIDIQUE PERTINENT

L’objectif de mixité au sein des organes sociaux des entreprises a fait l’objet de nombreuses déclarations d’intention, ces dernières années. Le législateur s’en est jusqu’alors remis à l’autorégulation, toujours préférable à la mise en œuvre de règles contraignantes et uniformes en matière d’économie. Cependant, le Parlement ne peut que constater aujourd’hui la lenteur des changements, pour ne pas dire la stagnation du mouvement de revalorisation de la place faite aux femmes pour l’exercice de responsabilités gestionnaires. Il est donc devenu impératif d’agir, ne serait-ce que pour préserver la crédibilité d’un engagement politique en faveur d’une cause largement partagée.

L'instrument des quotas féminins, s'il ne constitue pas l'outil parfait de promotion des femmes aux responsabilités, présente néanmoins l'avantage de la lisibilité et de l'intelligibilité pour les acteurs concernés. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard s'il a été retenu, avec quelque succès d'ailleurs, par les législateurs étrangers qui ont choisi de se saisir de la question.

A. UNE ÉVENTUALITÉ DEVENUE POSSIBLE SUR LE PLAN JURIDIQUE

À la différence d'autres grandes démocraties, la France s'est longtemps trouvée empêchée, sur le plan juridique, de mener des politiques de discrimination positive en direction des femmes. Le principe constitutionnel d'égalité, tel qu'il résulte notamment des articles 1^{er}, 6 et 13 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, a en effet représenté un obstacle rédhibitoire à plusieurs reprises, comme l'ont illustré les censures du Conseil constitutionnel des premières initiatives législatives en faveur de la parité politique (décisions n° 82-146 DC du 18 novembre 1982 et n° 99-407 DC du 14 janvier 1999) et professionnelle (décision n° 2006-533 DC du 16 mars 2006).

Le Constituant a toutefois ouvert, de manière assez récente, la possibilité au législateur de s'engager dans cette voie. Aujourd'hui, rien ne s'oppose donc à ce que le Parlement soit saisi d'un texte poursuivant l'objectif de favoriser l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités professionnelles dans les principales entreprises des secteurs privé et public.

1. Un champ constitutionnel désormais dégagé par la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008

Le législateur français s'est déjà prononcé en faveur de l'instauration d'une proportion minimale de représentants de chacun des deux sexes au sein des instances de gouvernance des entreprises publiques et des sociétés privées cotées. Lors des débats sur la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'Assemblée nationale – rejointe sur ce point par le Sénat – avait introduit des articles modifiant la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, ainsi que le code de commerce afin de prévoir que le conseil d'administration ou de surveillance des entreprises publiques et des sociétés du secteur privé comprenne, au terme d'une période transitoire de cinq ans, une proportion de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant excéder 80 %.

Dans sa décision n° 2006-533 DC du 16 mars 2006, le Conseil constitutionnel a censuré ces dispositions au motif qu'elles étaient, alors, contraires à la Constitution. Se référant notamment aux articles 1^{er} et 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, mais aussi à l'article 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 aux termes duquel la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme, le Conseil a souligné que : « *si la recherche d'un accès équilibré des femmes et des*

hommes aux responsabilités autres que les fonctions politiques électives n'est pas contraire aux exigences constitutionnelles (...), elle ne saurait, sans les méconnaître, faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune ».

Le commentaire de la décision n° 2006-533 DC aux Cahiers du Conseil constitutionnel explicite davantage le raisonnement tenu par le juge constitutionnel, vigie scrupuleuse du respect du principe d'égalité tel qu'il est posé par le bloc de constitutionnalité. En l'occurrence, le Conseil a vu dans les mesures de discrimination positive proposées une rupture d'égalité devant la loi du fait qu'elles auraient conduit à faire prévaloir l'origine sexuelle sur les compétences des impétrants et l'utilité commune. Cette analyse rejoignait celle que le Conseil avait développé avant l'adoption de la loi constitutionnelle n° 99-569 du 8 juillet 1999, s'agissant des initiatives du législateur en faveur de la parité dans l'accès aux mandats électifs ⁽¹⁾.

Pour mémoire, on rappellera que le principe d'égalité est d'application rigoureuse dans certains domaines touchant aux droits politiques (électorat, notamment) et au droit pénal ainsi qu'à la procédure pénale. Toutefois, dans la plupart des autres cas, des modulations peuvent intervenir soit sur le fondement de l'article 13 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen (en matière fiscale), soit à raison de motifs d'intérêt général ou de différences liées à la différence des situations concernées (sous réserve que la modulation soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit).

Comme en matière de parité en politique, le Constituant a décidé de tirer les conséquences de la jurisprudence du 16 mars 2006 dans le texte même de la Constitution. La loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 a ainsi modifié l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 pour y faire figurer que la loi favorise non seulement l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives – innovation de la révision précédemment mentionnée du 8 juillet 1999 –, mais aussi l'égal accès des intéressés aux responsabilités professionnelles et sociales.

Ce deuxième membre du second alinéa de l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 a concrètement levé l'impossibilité dans laquelle se trouvait le législateur de favoriser une plus grande mixité des instances de décision des entreprises et des établissements publics. Comme l'a relevé le rapporteur de la loi constitutionnelle de 2008 au Sénat, « *les députés ont souhaité ouvrir au législateur la possibilité d'adopter des mesures visant à assurer la présence des femmes dans l'exercice de responsabilités professionnelles ou sociales, où elles restent encore*

(1) Voir notamment à ce sujet les considérants 10 à 12 de la décision n° 98-407 DC du 14 janvier 1999 sur la loi relative au mode d'élection des conseillers régionaux et des conseillers à l'Assemblée de Corse et au fonctionnement des Conseils régionaux.

sous-représentées [et] ainsi instaurer ce qu'il est convenu d'appeler des "discriminations positives", par exemple au moyen de quotas par sexe »⁽¹⁾.

Il est donc à présent possible pour le Parlement de prendre une initiative en ce sens sans encourir de nouveau la censure du Conseil constitutionnel. À plus forte raison, l'objectif de favoriser l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales doit s'entendre aux yeux du juge constitutionnel, dans le prolongement de son appréciation sur la portée de la révision de 1999, comme la reconnaissance qu'« *il est désormais loisible au législateur d'adopter des dispositions revêtant soit un caractère incitatif, soit un caractère contraignant* »⁽²⁾. En d'autres termes, prévoir une proportion minimale de représentants de chaque sexe dans les instances chargées du gouvernement des entreprises cotées ou publiques entre tout à fait dans les prérogatives à présent reconnues au Parlement.

2. Une démarche retenue dans d'autres domaines

La recherche d'une plus grande mixité des organes de direction des entreprises et des établissements publics de l'État procède d'une logique similaire à celle suivie depuis l'année 2000 dans le domaine politique.

C'est la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000, tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, qui a posé les jalons d'une implication plus grande des femmes dans la vie politique française. Le texte a prescrit une égalité obligatoire des candidatures (à une unité près) pour les scrutins de liste et une égalité facultative pour le scrutin uninominal des législatives : dans le premier cas, il a aussi imposé aux partis une alternance de candidats de chaque sexe sur les listes – stricte pour les élections à un tour et les régionales et par tranche de six pour celles à deux tours – ; dans le second cas, il a prévu une pénalisation financière des partis ne présentant pas 50 % de candidats de chaque sexe, par imputation sur la première partie du financement public découlant du nombre de voix obtenues.

Plus récemment, la loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007, tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, a étendu l'obligation de parité s'agissant de la désignation des exécutifs régionaux et municipaux, augmenté la retenue sur la première fraction de la dotation publique des partis qui ne respectent pas la parité des investitures aux élections législatives et institué un ticket mixte homme-femme pour les élections cantonales.

S'ils n'ont pas débouché sur une parité effective, ces textes ont contribué à une évolution très nette des comportements des partis politiques français et à une meilleure accession des femmes aux responsabilités électives. Pour preuve, selon

(1) Rapport n° 387 (2007-2008) de M. Jean-Jacques Hyest, fait au nom de la commission des lois, déposé le 11 juin 2008, p. 54.

(2) Considérant n° 7 de la décision du Conseil constitutionnel n° 2000-429 DC du 30 mai 2000.

l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, les femmes représentent aujourd'hui 18,5 % des députés, 21,9 % des sénateurs, 45,8 % des députés français au Parlement européen, 47,6 % des conseillers régionaux, 13,1 % des conseillers généraux, ainsi que 35 % des conseillers municipaux et 13,8 % des maires. Certes, des progrès restent à accomplir pour que la France figure dans les pays de tête en la matière, au sein de l'Union européenne. Il n'en demeure pas moins qu'en l'absence de l'intervention du législateur, les changements auraient sans doute été plus ténus encore.

**L'ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS ÉLECTIVES EN EUROPE :
COMPARAISONS AU SEIN DES PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE**

États membres	Proportion de femmes au Gouvernement	Proportion de femmes à la chambre élue au suffrage universel direct	Proportion de femmes au Parlement européen
Allemagne	31,2 %	32,8 %	37,4 %
Autriche	35,7 %	28,4 %	41,2 %
Belgique	33,3 %	37,3 %	36,4 %
Bulgarie	23,5 %	21,8 %	41,2 %
Chypre	9,1 %	16,1 %	33,3 %
Danemark	42,1 %	37,4 %	46,1 %
Espagne	52,9 %	35,7 %	36,0 %
Estonie	7,7 %	22,8 %	50,0 %
France	21,0 %	18,5 %	45,8 %
Finlande	60,0 %	41,0 %	61,5 %
Grèce	29,4 %	17,3 %	31,8 %
Hongrie	0,0 %	11,2 %	36,4 %
Irlande	20,0 %	13,2 %	25,0 %
Italie	22,7 %	21,3 %	22,2 %
Lettonie	20,0 %	19,0 %	37,5 %
Lituanie	7,1 %	18,4 %	25,0 %
Luxembourg	23,1 %	20,0 %	16,7 %
Malte	22,2 %	8,7 %	0,0 %
Pays-Bas	23,5 %	41,3 %	48,0 %
Pologne	27,8 %	20,4 %	22,0 %
Portugal	29,4 %	27,8 %	36,4 %
République Tchèque	17,6 %	16,5 %	18,2 %
Royaume-Uni	21,7 %	19,3 %	33,3 %
Roumanie	14,3 %	11,4 %	36,4 %
Slovaquie	10,5 %	19,3 %	38,5 %
Slovénie	26,3 %	13,3 %	28,6 %
Suède	45,4 %	46,7 %	55,6 %
Moyenne 27	25,9 %	24,0 %	35,0 %

Source : Fondation Robert Schuman, 2009

Précurseur en 2000, la France a montré la voie d'un changement incité et accompagné par le législateur. Depuis, des pays comme la Belgique ou le Rwanda ont adopté des textes législatifs similaires, aux effets bien réels en matière de scrutins de liste. Or, cette volonté d'impulsion par la loi, dont on voit qu'elle produit des résultats tangibles, peut s'appliquer à d'autres domaines dans lesquels la situation actuelle apparaît insatisfaisante. La question de l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles en fait justement partie.

3. La loi, accélérateur d'une évolution encore trop timide

Le législateur se voit aujourd'hui astreint à prévoir des règles contraignantes car les inégalités entre hommes et femmes au sein des entreprises et des établissements publics ne se réduisent que partiellement et très lentement. À défaut d'incitation législative, il y a fort à parier que la situation actuelle, dont tout le monde s'accorde à reconnaître le caractère insatisfaisant, perdure encore des décennies.

Au sein du CAC 40, la féminisation des conseils d'administration et de surveillance ne progresse actuellement chaque année que de 0,2 à 0,4 %. En 2009, seules six nouvelles femmes ont fait leur entrée dans l'une de ces instances de direction, soit deux fois moins qu'en 2008. À un tel rythme, la parité dans la gouvernance des entreprises françaises mettra beaucoup de temps à devenir réalité.

Certes, plusieurs sociétés cotées importantes ont annoncé leur intention de revaloriser la place des femmes dans leurs instances de décision. Ainsi, le groupe Areva a-t-il pour projet de faire passer leur proportion moyenne dans l'ensemble de ses 105 comités de direction de 14 % à 20 %. De même, LVMH projette de relever de 28 %, aujourd'hui, à 35 % en 2012 le taux de féminisation de ses comités de direction. Dans les deux cas, cependant, les conseils d'administration (LVMH) ou de surveillance (Areva) ne comportent qu'une femme sur respectivement 18 et 15 membres ; quant aux comités exécutifs, leur féminisation est à peine supérieure (trois femmes sur 18 pour Areva et une femme sur 15 pour LVMH).

Il faut également reconnaître que les entreprises qui se montrent les plus volontaristes pour donner aux femmes un rôle plus important dans leur fonctionnement interne sont celles qui leur accordent déjà une place relativement plus significative que la moyenne. Autrement dit, les initiatives mises en avant par Areva et LVMH ne sont pas véritablement l'illustration d'une tendance généralisée au sein du CAC 40.

La situation au sein des établissements publics n'est guère plus reluisante. À titre d'illustration, les femmes occupent seulement 18,5 % des emplois de direction des établissements d'enseignement supérieur sous tutelle de l'éducation nationale, qui font pourtant figure de bons élèves en matière de féminisation.

En soi, la menace d'une intervention du législateur aurait dû constituer un véritable effet de levier. En dépit des avertissements adressés en 2006 puis en 2008, les choses n'ont pourtant pas profondément évolué. Aucune accélération de la féminisation des organes de direction des grandes sociétés cotées ni de ceux des établissements publics n'a été constatée, ce qui place le Parlement devant ses responsabilités.

À l'instar de la législation sur la parité en politique, l'adoption d'une loi sur une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés publiques ou privées et des

établissements publics de l'État s'impose donc comme le nécessaire électrochoc dont les hautes sphères de notre économie et notre administration ont besoin. Une telle étape est indispensable pour impulser une évolution que de trop nombreuses personnes morales rechignent à engager d'elles-mêmes.

B. LE SUCCÈS DES EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES

Plusieurs initiatives ont été prises par des Parlements, à l'étranger, afin de favoriser un minimum de mixité dans la composition des organes sociaux des principales entreprises publiques ou privées. Certaines offrent même suffisamment de recul pour permettre au législateur français de prendre position.

À la lumière des résultats obtenus et aussi de l'extension de la démarche à des pays pourtant peu enclins à l'interventionnisme des pouvoirs publics dans la sphère économique, il est permis de croire que le chemin tracé par la Norvège constitue une voie de solution, certes non exclusive d'autres procédés mais pertinente.

1. Le modèle norvégien

Pays précurseur en la matière, la Norvège a adopté, fin 2003, la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration des sociétés publiques (sociétés anonymes d'État, entreprises d'État, sociétés à responsabilité limitée par législation spéciale et sociétés inter-municipales) et des sociétés anonymes privées faisant appel public à l'épargne (au nombre de 519, environ). Sont exclues du champ de cette législation, entrée en vigueur dès le 1^{er} janvier 2004 pour les sociétés étatisées et au 1^{er} janvier 2006 avec une période transitoire s'achevant début 2008 pour les sociétés privées existantes, toutes les sociétés privées à responsabilité limitée (soit 160 000 sociétés), de dimension essentiellement familiale.

La loi norvégienne de représentation des hommes et des femmes vise à ce que des représentants des deux sexes figurent dans les conseils d'administration des sociétés, avec une modulation tenant compte du total des membres de chaque conseil. Ce faisant :

– lorsque ce dernier comprend seulement deux ou trois membres, le texte se borne à prévoir que les deux sexes doivent y être représentés ;

– lorsqu'il contient quatre ou cinq membres, deux d'entre eux au moins doivent être issus de l'un des deux sexes ;

– lorsqu'il comporte six à huit membres, la proportion minimale de représentants issus de l'un des deux sexes passe à trois sièges ;

– à neuf membres, la proportion minimale atteint quatre sièges pour chaque sexe ;

– enfin, au-delà de neuf membres, la loi fixe une proportion minimale de 40 % de représentants issus de l'un des deux sexes.

Ces règles de répartition s'appliquent également aux suppléants des membres des conseils d'administration. En revanche, elles font l'objet de quelques ajustements pour les représentants des salariés, par définition peu nombreux.

Le respect des dispositions prévues est impératif pour permettre aux sociétés concernées de figurer au registre des entreprises commerciales, qui conditionne la cotation à Oslo. Le texte comporte en outre des sanctions lourdes pour les sociétés qui s'en écartent : après deux avertissements de quatre semaines avec annonce publique, l'affaire est portée devant un tribunal appelé à dissoudre la société mise en cause. Il n'a cependant jamais été recouru à cette extrémité.

Avec près de cinq années de recul s'agissant de la mise en application de cette loi, force est de constater que les résultats ont été très significatifs. En juillet 2007, toutes les sociétés étatisées et 60 % des sociétés anonymes cotées présentaient déjà une proportion d'administratrices à leur conseil excédant 40 %. Depuis, toutes se sont conformées à la législation en vigueur, plaçant la Norvège en tête des pays développés en la matière. En moyenne, le nombre de femmes dans les conseils des grandes sociétés (de l'ordre de sept, en 2008 ⁽¹⁾) excède de loin celui constaté dans les autres pays scandinaves (supérieur à trois), pourtant eux-mêmes en avance sur le reste de l'Europe.

À bien des égards, ce précédent montre qu'une intervention du législateur peut accélérer notablement l'évolution des pratiques sans pour autant nuire à la compétitivité et à la bonne marche des entreprises. Compte tenu de sa réussite, il n'est pas étonnant qu'il ait servi de référence à de nombreuses initiatives similaires.

2. Les autres précédents étrangers

Outre la Norvège, un autre pays et un État fédéré ont, à ce jour, adopté des législations contraignantes afin de favoriser l'accession des femmes aux postes à responsabilité dans les entreprises. Ailleurs, des initiatives poursuivant le même but ont parfois été prises, de manière à prendre date avant de trouver à se concrétiser.

a) Les législations et recommandations entrées en vigueur

En dehors de la Norvège, seuls le Québec et l'Espagne se sont dotés, ces dernières années, de législations incitant à une meilleure représentativité des instances de gouvernance des entreprises.

Le 14 décembre 2006, le Parlement québécois a adopté une loi sur la parité de représentation dans les conseils d'administration des sociétés d'État, dont

(1) *EuropeanPWN BoardWomen Monitor 2008*, 27 juin 2008.

la portée reste malgré tout limitée. En effet, d'ici décembre 2011, seules les entreprises publiques auront l'obligation de faire évoluer la composition de leurs conseils d'administration, afin que ceux-ci soient constitués à parts égales d'hommes et de femmes.

La législation espagnole, quant à elle, se veut plus ambitieuse. La loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les partis politiques et les entreprises votée en juin 2007 par les *Cortès generales* prévoit effectivement :

– la mise en place de plans égalité dans les entreprises de plus de 250 salariés ;

– l'instauration de quotas de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés, d'ici 2015 ;

– la possibilité de favoriser, à offres égales, l'accès des entreprises les plus exemplaires en matière d'égalité entre sexes aux contrats publics ;

– l'octroi d'un « *label égalité* » aux entreprises qui respectent, parmi d'autres, le critère d'une présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les organes de direction.

Ces principes semblent plus en phase avec ceux mis en œuvre en Norvège. Faute de recul suffisant, il est difficile de procéder à une évaluation de leur application. Toutefois, il est d'ores et déjà acquis que le pourcentage de sociétés espagnoles comportant plusieurs administratrices est passé de 8,7 % en 2006 à 19,2 % en 2008. De même, celles de l'IBEX 35 qui disposent d'au moins une administratrice a augmenté, sur la même période, de 54 % à 74 %.

Il convient également de souligner qu'un projet de loi concernant la proportion de femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées se trouve actuellement en discussion au Parlement italien. Ce texte, censé s'appliquer à compter du premier renouvellement des mandats postérieur à sa promulgation, prévoit notamment que les statuts des sociétés cotées doivent introduire le principe selon lequel la composition de chaque conseil reflète l'équilibre entre sexes et qu'au moins un tiers des sièges échoit à des personnes issues du sexe sous-représenté.

Sans en venir à l'adoption de textes législatifs, d'autres pays ont eux aussi essayé de favoriser une évolution de la représentativité des instances chargées de la gouvernance des entreprises par le biais de normes moins contraignantes. C'est le cas notamment de la Finlande, dont la *Securities Market Association* a établi une recommandation dans le *Finish Corporate Governance Code* de 2008 afin que tous les conseils d'administration comportent au moins une femme à partir du 1^{er} janvier 2010. De même, au Royaume-Uni, le rapport Tyson sur le recrutement et le développement des directeurs non exécutifs féminins, paru en juin 2003 à la demande du Département britannique du commerce et de l'industrie, a recommandé une plus grande diversité des équipes de direction des entreprises. Il

faut reconnaître, toutefois, que ces derniers exemples n'ont pas frappé les esprits par leur succès, ni leur ambition.

b) Des initiatives parlementaires préfigurant d'autres évolutions

En Europe, plusieurs parlementaires ont cherché à faire évoluer les législations pour permettre une meilleure mixité au sein des instances de direction des entreprises. Le Parlement européen lui-même a adopté le 17 janvier 2008 une résolution appelant la Commission et les États membres de l'Union européenne à « *favoriser une présence équilibrée entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration, notamment lorsque les États membres sont actionnaires de ces entreprises* » ⁽¹⁾.

En France, dans le prolongement de la révision constitutionnelle tirant les enseignements de la censure des amendements qu'elle avait fait adopter lors de l'examen de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, votre rapporteure a déposé le 18 mars 2009 une première proposition de loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales ⁽²⁾. Ce texte, à la différence de la présente proposition de loi dont votre rapporteure est également signataire, prévoyait l'instauration d'ici cinq ans de quotas féminins dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises publiques et des sociétés privées cotées à hauteur de 40 % du total de leurs membres. Déposée avant que le Gouvernement ne consulte les organisations syndicales sur le sujet, cette proposition de loi s'est finalement révélée prématurée sur la forme et n'a pu trouver sa place dans l'ordre du jour de l'Assemblée nationale. Elle a néanmoins ouvert la voie à la réflexion qui a conduit au dépôt de la proposition de loi n° 2140, dont l'Assemblée nationale est à présent amenée à débattre.

En Belgique aussi, une proposition de loi a été déposée dès le 28 février 2007 sur le Bureau du Sénat, à l'initiative de Mme Sabine de Béthune, en vue de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration de différentes entreprises. Instaurant une proportion minimale d'un tiers de membres de l'un des deux sexes dans les conseils d'administration des entreprises publiques ou privées faisant appel public à l'épargne, ce texte comporte lui aussi une phase transitoire assez longue pour les entreprises cotées (sept ans), les autres entreprises concernées se trouvant quant à elles immédiatement assujetties aux exigences posées. Si le Parlement fédéral belge n'a pas examiné ce texte, le ministre de l'égalité du royaume a annoncé, fin novembre 2009, sa volonté de légiférer pour atteindre une féminisation de ces instances à hauteur de 30 %.

Enfin, aux Pays-Bas, une initiative similaire a dernièrement été engagée pour les sociétés de plus de 250 salariés. Trois parlementaires de la coalition au

(1) *Résolution du Parlement européen sur le rôle des femmes dans l'industrie* (2007/2197(INI)) / (2009/C 41 E/09), JOCE du 19 janvier 2008.

(2) *Proposition de loi n° 1533, enregistrée à la présidence de l'Assemblée nationale le 18 mars 2009.*

pouvoir ont en effet défendu, le 26 octobre 2009, l'introduction dans la loi d'indicatifs chiffrés sur la mixité des conseils d'administration, afin de confier aux femmes, à l'horizon 2016, entre 25 % et 30 % de leurs sièges.

Tous ces exemples montrent que le débat né des décisions prises par le législateur norvégien tend à prendre de l'ampleur. Légitime par essence, il est naturel qu'il ait lieu.

III. – LÉGIFÉRER POUR INITIER UNE ÉVOLUTION STRUCTURELLE : UN PARLEMENT DÉSORMAIS FACE À SES RESPONSABILITÉS

La proposition de loi déposée à l'initiative du président du groupe UMP, M. Jean-François Copé, et de votre rapporteure s'inscrit dans le prolongement logique d'une préoccupation forte des parlementaires en faveur de la mixité des organes de décision et de gestion dans l'économie et l'administration.

Le retour de la question de l'égalité professionnelle au premier plan des préoccupations de l'exécutif ne saurait dissuader le Parlement de concrétiser une démarche qu'il a engagée de longue date. Il ne s'agit pas d'empiéter sur le champ des négociations entre partenaires sociaux, mais bien de compléter les initiatives en cours à la faveur d'un contexte favorable, afin de changer durablement et efficacement le profil des organes décisionnels des principaux acteurs de l'économie et du secteur administratif.

A. UNE PROPOSITION DE LOI AMBITIEUSE

La proposition de loi déposée le 1^{er} décembre 2009 et inscrite à la première semaine de l'année 2010 consacrée à l'ordre du jour réservé en priorité aux initiatives parlementaires fixe un objectif de parité totale au sein des instances de direction des sociétés cotées (articles 1^{er} et 2) ou publiques (article 4), ainsi que dans celles des établissements publics de l'État (article 5). Cette ambition est plus forte que celle des pays les plus en pointe actuellement, telle la Norvège. Elle se distingue également des propositions formulées par Mme Brigitte Grévy, en juillet 2009.

Les auteurs de la proposition de loi ont donc une vision large de l'enjeu de revalorisation de la place des femmes dans les instances gestionnaires et décisionnelles en France. Se contenter d'imposer des contraintes aux grandes entreprises privées ne serait ni équitable, ni efficace quand l'on sait l'importance que revêt le secteur public et para-public dans notre pays. Lors de son discours de campagne prononcé le 12 octobre 2006 à Périgueux, le chef de l'État n'a-t-il pas lui-même déclaré : *« Je veux que dans les conseils d'administration des entreprises publiques il y ait au moins 50% de femmes »* ?

La perspective ainsi tracée vise à rendre la France exemplaire. Dès lors que les femmes représentent aujourd'hui une proportion de la population active

quasi-équivalente aux hommes, que leur niveau de qualifications est au moins aussi élevé et qu'elles prennent une part déterminante dans la consommation, il apparaît naturel de les associer sur un pied d'égalité aux décisions stratégiques des entreprises et des établissements publics de l'État. Par extension, des améliorations devraient logiquement se faire jour dans la conduite des politiques internes d'égalité professionnelle et salariale, au sujet desquelles le texte prévoit d'ailleurs une implication plus étroite des organes de direction des entreprises (article 6).

D'un strict point de vue quantitatif, le processus apparaît parfaitement soutenable. Comme le souligne le dernier rapport d'activité de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, s'agissant des seules sociétés anonymes françaises : « *le nombre de femmes qu'il faudrait "trouver" s'étagera dans une fourchette qui va de 1 350 femmes si chacune des nouvelles administratrices cumule deux mandats, à 550 si elles en cumulent cinq (...). Cet objectif, à atteindre dans un délai de plusieurs années paraît donc réaliste.* »⁽¹⁾. Pour mémoire, l'institut français des administrateurs recense en son sein quelque 600 femmes occupant de telles charges ou s'y préparant.

Enfin, aucun seuil d'activité ou d'effectif n'a été prévu, contrairement aux préconisations du rapport de Mme Brigitte Grésy, qui ciblaient plus particulièrement les entreprises de plus de 1 000 salariés. De fait, il est apparu suffisant aux auteurs de la proposition de loi que le mouvement s'applique aux seules sociétés privées cotées, dont le nombre avoisine 690 entités en France.

Au total, le texte soumis à l'examen de l'Assemblée nationale embrasse de manière assez large la question de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes des acteurs de l'économie et du secteur public. Cela s'explique par la conviction de ses promoteurs que l'avenir du modèle économique et social français passe par une meilleure reconnaissance et par une plus grande valorisation de l'apport des femmes à son fonctionnement.

B. DES DISPOSITIONS PRAGMATIQUES

Le groupe UMP est particulièrement soucieux de la bonne marche de l'économie française. Il n'a pas perdu de vue cette exigence dans la proposition de loi qu'il a choisi d'inscrire à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale. À l'instar des précédents législatifs étrangers en faveur de davantage de mixité à la tête des entreprises privées, le texte prévoit une progressivité dans sa mise en œuvre. Trois paliers sont en effet définis à l'article 3 :

– l'aboutissement à une proportion minimale de 20 % de femmes au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes, dans les

(1) Rapport d'activité pour 2009 n° 2125, enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 1^{er} décembre 2009 : « L'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise », p.26.

dix-huit mois de la promulgation de la loi, de manière à ne pas précipiter la tenue des assemblées générales ordinaires nécessaires au renouvellement des administrateurs ou des membres des conseils de surveillance. Ainsi que cela a été souligné précédemment, cette première échéance constitue en soi un effort significatif pour de nombreuses sociétés, seules cinq au sein du CAC 40 se trouvant déjà en conformité avec cette règle ;

– le passage à 40 % de femmes au sein des mêmes instances dans un délai de quatre ans, à compter de la promulgation de la loi. Cette étape intermédiaire vise à inciter les personnes morales concernées par ces dispositions à ne pas relâcher leur prospection en vue du recrutement d’administrateurs féminins ou de membres supplémentaires de leur conseil de surveillance appartenant à ce même sexe ;

– enfin, l’aboutissement à la parité quasi-parfaite à l’issue d’un délai de cinq ans après la promulgation de la loi.

Pour ce qui concerne les entreprises publiques et les établissements publics de l’État, le processus de transition prévu aux articles 4 et 5 de la proposition de loi est quelque peu différent, même s’il procède du même objectif de progressivité. En l’espèce, la féminisation de leurs instances de gouvernance devrait tout d’abord atteindre le seuil de 30 % à l’occasion de leur premier renouvellement postérieur à l’entrée en vigueur de la loi. Ensuite, à lors du renouvellement suivant, la parité intégrale serait la règle.

Dans tous les cas, le non-respect de ces échéanciers entraînerait la nullité des délibérations des conseils dont la composition ne serait pas conforme à la loi, cinq ans après sa promulgation. Pour autant, au-delà, la seule sanction serait la nullité des nominations contrevenant à l’équilibre entre hommes et femmes, les auteurs du texte misant sur l’effet de cliquet induit par la nouvelle législation. L’idée de sanctions financières, à la manière de celles prévues en matière de parité aux scrutins uninominaux, a été écartée en raison de son inefficacité. En l’espèce, il y a tout lieu de croire que certaines grandes entreprises, privées comme publiques, préféreraient s’acquitter d’une amende que se conformer au profond renouvellement de leurs conseils d’administration ou de surveillance, conformément au souhait du législateur.

C. LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA COMMISSION DES LOIS

La commission des Lois s’est prononcée en faveur de l’objectif poursuivi par cette proposition de loi, qui s’inscrit dans le prolongement logique de la révision constitutionnelle de 2008. Elle n’en a pas moins veillé à ce que le texte puisse effectivement trouver à s’appliquer, en tenant compte de certains arguments avancés de manière unanime par les organisations représentatives des entreprises mais aussi les juristes.

Nonobstant quelques aménagements de précision ou rédactionnels, destinés à lever quelques ambiguïtés, la Commission a plus particulièrement apporté trois grands changements de fond, concernant la proportion de femmes que les conseils des sociétés cotées et des entreprises publiques devront comporter à terme, les modalités de transition vers l'objectif fixé et enfin les dispositifs destinés à garantir l'effectivité du processus.

1. La substitution d'un objectif de mixité à l'ambition de parité totale des conseils

À l'instigation de votre rapporteure, la commission des Lois a choisi de remplacer l'objectif de parité totale au sein des instances de gouvernance des sociétés et des entités du secteur public, d'ici quelques années, par un quota minimum de 40 % d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance du même sexe. Cette perspective, défendue en 2008 par votre rapporteure et en juillet 2009 par le rapport de Mme Brigitte Grésy, apparaît préférable pour plusieurs raisons.

La première est d'ordre juridique. En effet, une parité absolue implique l'obligation de remplacer un homme par un homme et une femme par une femme, ce qui serait contraire à un arrêt de la Cour de justice des communautés européennes en date du 11 novembre 1997, qui impose des nuances dans la mise en œuvre de toute mesure de discrimination positive. Selon la Cour, il faut en effet que la loi « *garantisse, dans chaque cas individuel, aux candidats masculins ayant une qualification égale à celle des candidats féminins que les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats et écarte la priorité aux candidats féminins, lorsque l'un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur du candidat masculin* »⁽¹⁾.

La seconde justification est d'ordre pratique. Le recrutement des membres des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes cotées et des entités du secteur public obéit non seulement à des considérations de profil, mais aussi à des nécessités d'expérience et de compétence. La conjonction de tous les critères requis n'est pas toujours simple, de sorte qu'il importe de prévoir un minimum de souplesse dans la composition finale des conseils. Le fait de prévoir une proportion minimale de 40 % de membres issus du même sexe offre à cet égard des marges de manœuvre, tout en autorisant les conseils à comporter plus de 50 % de femmes en leur sein. De surcroît, il convient de ne pas perdre de vue que si les conseils proposent les candidats aux assemblées générales, ce sont ces dernières qui décident en dernier ressort ; or, la loi ne peut figer à l'extrême le cadre de leur choix.

Compte tenu du fait que, dans certains cas de figure, l'étroite composition des conseils rend l'application d'un minimum de 40 % de membres issus du même

(1) CJCE « Marschall », affaire C-409/95.

sexe assez proche d'une parité totale, il a été prévu un mécanisme dérogatoire pour les conseils de moins de 8 membres au plus. Dans leur cas, l'écart entre les administrateurs de chaque sexe ne pourra être supérieur à deux.

En définitive, l'ajustement prévu par la commission des Lois se veut pragmatique sans sacrifier pour autant au but poursuivi. La présence d'un minimum de 40 % de femmes dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés cotées ou des entreprises et établissements publics de l'État constituera en soi une avancée considérable en faveur de la mixité.

2. L'assouplissement des modalités de transition

Corrélativement à la révision de l'objectif final en matière de composition des conseils d'administration ou de surveillance, la commission des Lois a décidé d'alléger le processus de transition vers une plus grande mixité. Cette orientation s'est traduite de deux manières :

– en premier lieu, par un allongement de la durée au terme de laquelle la proportion minimale de membres des conseils issus du même sexe devra être atteinte. Il est apparu souhaitable de la porter de cinq à six ans à compter de la promulgation de la loi, de manière à faire coïncider l'achèvement du processus avec celui de la durée légale du mandat des administrateurs ou membres des conseils juste nommés avant l'adoption de la réforme ;

– en second lieu, par une simplification de la phase de transition. En l'occurrence, il a semblé préférable de ne prévoir qu'une seule étape intermédiaire au lieu des deux initialement envisagées. À bien des égards, l'objectif de 20 % de femmes dans les conseils à un horizon de dix-huit mois après la promulgation de la loi n'aurait pas été tenable par les entreprises, ne serait-ce qu'en raison du caractère très disparate du nombre de sièges appelés au renouvellement dans les deux ans. Le réalisme commandait de ne retenir qu'une étape moins rapprochée, ce dont la Commission a convenu en optant pour une proportion de 20 % de femmes trois ans après la promulgation de la loi.

Au total, sans disconvenir de la nécessité pour le texte de comporter une clause de rendez-vous à moyen terme, la commission des Lois s'est évertuée à rendre le processus de transition plus adapté aux contraintes auxquelles les sociétés cotées et les entités du secteur public ont à faire face pour le renouvellement de leurs instances.

3. L'amélioration des dispositions garantissant l'effectivité du processus

La Commission des Lois, sur proposition de votre rapporteure, a manifesté son attachement à l'effectivité du dispositif en adoptant quelques amendements qui en renforcent la cohérence et l'applicabilité.

Tout d’abord, elle a modifié le mécanisme de régularisation de la composition des conseils en infraction avec les principes posés aux nouveaux articles L. 225-18-1 et L. 225-69-1 du code de commerce. Elle a ainsi prévu un dispositif assez similaire à celui prévu aux derniers alinéas des articles L. 225-24 et L. 225-78 du même code. En l’espèce, lorsque le conseil négligera 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.

La Commission a également précisé le champ des nullités prévues par le texte. Elle a ainsi exclu du champ des nullités de nominations envisagées les nominations concernant des membres de conseils appartenant au sexe sous-représenté au sein de ces derniers, cette modification étant une conséquence logique de l’abaissement de 50 % à 40 % de la proportion de membres issus du même sexe requise à terme.

Elle a également aménagé le régime des nullités des délibérations pendant la phase transitoire vers une plus grande mixité des conseils, en restreignant aux seules délibérations auxquelles ont participé le ou les membres dont la nomination aurait été irrégulière. De la sorte, les conseils pourront continuer de prendre leurs décisions en l’absence des administrateurs ou des membres irrégulièrement nommés en leur sein ; pour autant, cette perspective devrait inciter les sociétés – privées comme publiques – et les établissements publics de l’État en cause à éviter de se trouver dans une telle situation.

Au total, la commission des Lois a sensiblement amélioré la proposition de loi tout en en conservant l’esprit et en préservant l’ambition. Compte tenu de ces aménagements, le dispositif proposé apparaît désormais en grande convergence avec les engagements que les acteurs économiques envisageaient de prendre depuis plusieurs mois en faveur de davantage de mixité.

EXAMEN EN COMMISSION

La Commission examine, sur le rapport de Mme Marie-Jo Zimmermann, la proposition de loi de M. Jean-François Copé et Mme Marie-Jo Zimmermann relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (n° 2140).

Après l'exposé de la rapporteure, une discussion générale a lieu.

M. Bruno Le Roux. Je salue le travail accompli par Mme Zimmermann à la tête de la délégation aux droits des femmes, en continuité avec celui effectué depuis une dizaine d'années. L'inscription de la parité parmi les principes constitutionnels, en 1999, puis les premières lois qui en ont découlé, ont permis d'aiguiser le regard sur cette question. Comme il est indiqué dans le rapport, la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances de direction des entreprises devrait devenir la règle. Le délai de cinq années que vous proposez, relativement bref tout en permettant de mesurer les évolutions, me semble intéressant.

Mais nous proposerons un certain nombre d'amendements, tendant à aller un peu plus loin, notamment sur cette question des délais, ou complétant les dispositifs proposés à propos des études d'impact et des rapports sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Enfin, sachons donner, nous aussi, l'exemple. Le prochain renouvellement législatif, en 2012, interviendra douze ans après l'adoption du principe constitutionnel de parité. Pour compléter cette proposition de loi, au premier semestre de 2010, nous déposerons un texte visant à rendre obligatoire la parité à l'Assemblée nationale, à mode de scrutin identique.

Mme Aurélie Filippetti. Je salue également le travail de Mme Zimmermann et de la délégation aux droits des femmes. L'expérience norvégienne est extrêmement positive. La France a besoin d'une politique volontariste et empirique, s'appuyant sur des expériences réussies.

Imposer la parité au sein des conseils d'administration des grandes entreprises était une nécessité parmi d'autres mais cela ne suffit pas : il faut descendre aux échelons inférieurs, appliquer le principe à la sphère politique et corriger l'échelle des rémunérations puisque, à travail et à compétences identiques, on constate encore aujourd'hui un écart de 20 % entre les salaires des hommes et des femmes.

M. Philippe Houillon. Je rends hommage à Mme Zimmermann pour l'ensemble de son travail en faveur de la revalorisation de la place des femmes. Ce texte décline concrètement l'intention du Constituant, qui préconisait de favoriser

« l'égal accès des femmes et des hommes [...] aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Il est cependant un peu regrettable de ne pas avoir commencé par le commencement, c'est-à-dire, en particulier, par les conseils de prud'hommes ou les juridictions consulaires, dont les membres sont élus sur des listes.

Il conviendra de décliner ce principe de représentation équilibrée, tout en assouplissant le dispositif proposé dans la proposition de loi ; j'y reviendrai.

Mme Catherine Génisson. Cette proposition de loi va dans le bon sens. Pour autant, s'agissant des lieux de décision, il serait intéressant de traiter aussi de la représentation des hommes et des femmes dans les organisations syndicales et patronales. Je sais que le sujet est délicat mais il est crucial d'intervenir pour que la situation des femmes dans le monde de l'entreprise évolue.

Par ailleurs, cette proposition de loi n'aborde guère la place des femmes dans les lieux de décision des PME, qui recèlent la majorité des emplois. Or, nous savons que, dans celles-ci, il existe beaucoup moins d'armes pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

J'ajoute que les fonctions publiques présentent les mêmes défauts que les entreprises, s'agissant de la présence des femmes au sein des lieux de décision et de pouvoir. Il est dommage que le texte ne concerne pas cet aspect.

Le titre de la proposition de loi pourrait s'arrêter à sa première partie car elle ne traite pas en vérité de l'égalité professionnelle. Il conviendrait en particulier d'aborder le sujet crucial du temps partiel subi, premier facteur de précarité des femmes.

Nous aurons l'occasion d'y revenir, mais l'article 6 devrait mieux définir les conditions de la délibération annuelle des conseils d'administration à propos de l'égalité professionnelle et salariale.

Du reste, au-delà des délibérations en vue d'adopter des plans de rattrapage, voici venu le temps de tenir la promesse de Mme Ameline et de M. Bertrand, lorsqu'ils étaient respectivement ministres chargés des droits des femmes et du travail. Faute de motivation forte pour instaurer l'égalité professionnelle dans l'entreprise, il faudra prendre des sanctions.

La Commission passe ensuite à l'examen des articles.

EXAMEN DES ARTICLES

Avant l'article 1^{er}

La Commission examine les amendements CL 5 et CL 6 de Mme Pascale Crozon.

Mme la rapporteure. Moi qu'on ne peut soupçonner de ne pas être sensible à la question soulevée par ces amendements, je dois pourtant m'y montrer défavorable, parce que, en application du troisième alinéa de l'article 39 de la Constitution, la question du contenu des études d'impact accompagnant tout projet de loi est de nature organique, et non législative.

*La Commission **rejette** successivement les amendements CL 5 et CL 6.*

Puis elle examine l'amendement CL 7 de Mme Pascale Crozon.

Mme la rapporteure. Je vous demande de retirer cet amendement afin qu'il soit réexaminé dans le cadre de l'article 88. Si je n'ai pas d'objection quant au fond, je ne suis toutefois pas certaine qu'un énième rapport au Parlement, même sur un sujet aussi essentiel, fasse concrètement évoluer une situation à bien des égards insatisfaisante.

D'ores et déjà, le service des droits des femmes et de l'égalité publie chaque année une brochure détaillant les données statistiques les plus récentes sur la situation comparée des femmes et des hommes dans différents domaines de la vie sociale, familiale et professionnelle. Ce document, assez complet, permet d'analyser la marche vers l'égalité, notamment professionnelle.

*La Commission **rejette** l'amendement.*

Article 1^{er}

(art. L. 225-17, art. L. 225-18-1 [nouveau], art. L. 225-20, art. L. 225-24, art. L. 225-27, art. L. 225-37 du code de commerce)

Meilleure mixité de la composition des conseils d'administration des sociétés anonymes monistes cotées

L'article 1^{er} de cette proposition de loi est essentiel. Il fixe le régime d'une plus grande mixité entre administrateurs siégeant dans les conseils des sociétés anonymes cotées, soumises pour leur organisation interne aux articles L. 225-17 à L. 225-56 du code de commerce. Ce dispositif, dont la portée symbolique et pratique est importante, ne doit cependant s'appliquer pleinement qu'à l'expiration d'une période de transition de plusieurs années, dont les modalités sont précisées à l'article 3.

1. L'instauration de quotas à raison du sexe au sein des conseils d'administration : un objectif destiné à faire évoluer une situation figée et insatisfaisante

Les règles posées à cet article de la proposition de loi constituent le point d'aboutissement d'un processus que les auteurs du texte veulent délibérément graduel et progressif. Elles n'en sont pas moins résolument ambitieuses, pour adresser aux acteurs économiques un signal fort des aspirations du législateur à voir évoluer significativement la place donnée aux femmes dans les instances décisionnelles des grandes entreprises.

a) Le rôle essentiel du conseil d'administration dans le fonctionnement de toute société anonyme moniste

Depuis la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, le droit des sociétés français reconnaît deux catégories de sociétés anonymes. La première est constituée des sociétés de type moniste, dont les organes de direction s'articulent autour d'un conseil d'administration et d'un exécutif incombant au président-directeur général, titre créé par la loi du 16 novembre 1940, ou réparti entre un président du conseil d'administration et un directeur général. La seconde comporte les sociétés de type dualiste à directoire et conseil de surveillance, inspirées du droit allemand des sociétés qui distingue *Vorstand* et *Aufsichtsrat*. Ces sociétés obéissent à des règles spécifiques s'agissant de l'organisation et de la répartition des pouvoirs entre les différents organes sociaux sans que les principes de transparence comptable et de gouvernance qui les régissent soient différents de ceux des sociétés anonymes monistes.

Actuellement, la forme moniste est privilégiée par les statuts de la plupart des grandes sociétés cotées françaises. Dans ce cadre, le conseil d'administration a pour mission de déterminer les orientations de l'activité de la société et de veiller à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués à l'assemblée générale des actionnaires et dans la limite de l'objet social, il peut se saisir de toutes les questions intéressant la bonne marche de la société et régler les affaires qui la concernent. Ce faisant, il dispose donc de vastes pouvoirs qui recouvrent non seulement les orientations stratégiques de l'entreprise mais aussi son fonctionnement quotidien, même si celui-ci incombe avant tout largement à la direction générale placée sous son contrôle.

De manière générale, le conseil d'administration peut procéder à toutes les vérifications qu'il juge opportunes et chacun de ses membres doit recevoir toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Il tient également de la partie législative du code de commerce un certain nombre d'attributions précises, telles que :

- la convocation des assemblées générales d'actionnaires ;
- l'établissement des comptes sociaux et du rapport annuel de gestion ;

– au sein des sociétés importantes, l'établissement des documents de gestion prévisionnelle et des rapports correspondants ;

– l'autorisation des conventions passées entre la société et l'un de ses dirigeants, administrateurs ou actionnaires à hauteur de plus de 10 % ;

– la cooptation d'administrateurs ;

– enfin, la nomination et la révocation de son président, des membres de la direction générale (directeur général et directeurs généraux délégués), ainsi que la fixation de leurs émoluments.

Au simple rappel de ces prérogatives, la question de la place des femmes dans la composition de ces organes sociaux revêt une importance et une signification évidentes. Privilégier leur implication au sein des conseils d'administration vise en effet à les associer plus étroitement à l'élaboration de la politique interne des sociétés commerciales. Néanmoins, le procédé participe aussi d'une démarche plus large de revalorisation de leur rôle dans l'économie, grâce à une meilleure prise en considération de leur apport concret à la bonne marche des entreprises.

b) L'implication insuffisante des femmes dans cette instance clé

Les faits parlent d'eux-mêmes. En France, 58 % des 500 plus grandes sociétés commerciales n'ont aucune femme à leur conseil d'administration ou de surveillance. En moyenne, 8 % seulement des sièges de ces conseils sont détenus par une personne appartenant au sexe féminin.

De manière assez éclairante, les grandes sociétés ne présentent pas un bilan plus flatteur, puisque le taux moyen de la féminisation des conseils d'administration ou de surveillance des entreprises du CAC 40 avoisine 10 %. Ce pourcentage coïncide d'ailleurs avec la moyenne observée au sein des 300 premières sociétés européennes, qui se situe à 9,7 %.

PROPORTION DE FEMMES EXERÇANT UN MANDAT D'ADMINISTRATEUR AU SEIN DES PRINCIPALES SOCIÉTÉS COTÉES SUR EURONEXT PARIS

	Nombre d'administratrices	Nombre total d'administrateurs	Taux de féminisation
CAC 40	54	560	10 %
Compartiment A, hors CAC 40	75	964	8 %
Compartiment B	110	1 171	9 %
Compartiment C	189	1 389	14 %
Total / Moyenne	428	4 084	10 %

Source : Gouvernance et structure, « La place des femmes administrateurs dans les sociétés françaises cotées sur Euronext Paris », juillet 2009.

Un examen plus détaillé révèle le caractère très disparate de la situation, selon les entreprises. Seules douze sociétés anonymes monistes du CAC 40 affichent une féminisation de leur organe social exécutif supérieure à la moyenne, quatre d'entre elles dépassant même le seuil de 20 %. À l'opposé, vingt se situent

en deçà de la moyenne et quatre n'ont aucune femme dans leur conseil d'administration.

**PROPORTION FÉMININE DES ORGANES DE DIRECTION DES
SOCIÉTÉS ANONYMES MONISTES DU CAC 40, AU 15 JUILLET 2009**

Société	Total des membres du conseil	Nombre de femmes	Proportion de femmes
BNP-Paribas	14	4	28,5 %
L'Oréal	14	3	21,4 %
Pernod Ricard	14	3	21,4 %
Société générale	15	3	20,0 %
Saint-Gobain	16	3	18,7 %
Air Liquide	11	2	18,2 %
France Télécom	15	2	13,3 %
Total	15	2	13,3 %
GDF Suez	23	3	13,0 %
Dexia	17	2	11,7 %
Renault	18	2	11,1 %
Bouygues	18	2	11,0 %
Crédit Agricole	22 (3 censeurs)	2	9,0 %
PPR	11	1	9,0 %
Accor	12	1	8,3 %
Alcatel-Lucent	12	1	8,3 %
Alstom	12	1	8,3 %
Arcelor-Mittal	12	1	8,3 %
Carrefour	12	1	8,3 %
Vinci	13	1	7,7 %
Danone	14	1	7,0 %
Air France	15	1	6,6 %
Essilor	15	1	6,6 %
Sanofi-Aventis	16	1	6,2 %
EDF	18	1	5,5 %
Lafarge	18	1	5,5 %
LVMH	18	1	5,5 %
Suez Environnement	18	1	5,5 %
Cap Gemini	14 (3 censeurs)	0	0,0 %
EADS	11	0	0,0 %
ST Microelectronics	11	0	0,0 %
Veolia Environnement	14	0	0,0 %

Indéniablement, il n'est pas possible de se satisfaire d'une telle situation. La loi seule peut favoriser une évolution rapide vers un rééquilibrage du partage des responsabilités à la tête de ces instances de direction.

2. Des modalités assurant au dispositif de l'efficacité et de la flexibilité

Le dispositif figurant à l'article 1^{er} de la proposition de loi procède à un certain nombre d'aménagements au sein des articles du code de commerce qui traitent plus particulièrement de la composition des conseils d'administration des sociétés anonymes, mais aussi de la transparence des entreprises concernées à l'égard de cet aspect devenu primordial dans notre société moderne. S'il pose des règles exigeantes, il n'en comporte pas moins une certaine souplesse pour ne pas rigidifier à l'excès le fonctionnement d'instances assumant la gouvernance d'entités diverses, représentant chacune par définition un cas particulier.

a) Un champ d'application large

Le dispositif qui figure à cet article de la proposition de loi a vocation à s'appliquer à toutes les sociétés anonymes à conseil d'administration dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé qui ont leur siège social en France et se trouvent, de ce fait, soumises aux dispositions du code de commerce, soit un peu moins de 690 sociétés. Aucun seuil particulier d'effectifs, de chiffre d'affaires et de bilan n'est fixé, mais seulement quelques centaines d'entreprises – les plus importantes à vrai dire – sont directement concernées.

L'objectif de mixité est poursuivi par l'intermédiaire de plusieurs dispositions.

Tout d'abord, l'article L. 225-17 du code de commerce, qui renvoie aux statuts le soin de préciser le nombre des membres du conseil d'administration, se trouve complété afin de poser le principe selon lequel ces mêmes statuts prévoient la recherche d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de cet organe social (paragraphe I). Véritable contrat entre les associés, les statuts revêtent à ce titre une signification importante sur les intentions qui animent les actionnaires. Y faire référence à l'équilibre entre hommes et femmes pour la composition des instances les plus importantes de la société n'est donc pas anodin, puisqu'une telle démarche engage l'ensemble des propriétaires de l'entreprise.

Mais le cœur du texte réside surtout dans le nouvel article L. 225-18-1 du code de commerce, qui fixe le principe et les modalités d'une représentation plus égale des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés aux titres admis à la négociation sur un marché réglementé (paragraphe II). Le texte tient toutefois compte du cas de figure, assez répandu, dans lequel le nombre d'administrateurs est peu élevé. Dès lors que le nombre des administrateurs est inférieur à neuf, le quota prévu devient *de facto* une exigence de parité totale. C'est pour cette raison que, dans de tels cas, la loi doit prévoir explicitement la possibilité d'un écart entre administrateurs de chaque sexe.

Ces nouvelles règles relatives à la composition des conseils d'administration n'affecteront en rien le processus actuel de désignation des administrateurs par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires, selon les modalités prévues à l'article L. 225-18. En outre, le recours à un quota ne constitue pas en soi une innovation totale, dans la mesure où le code de commerce prévoit déjà, par une interprétation *a contrario*, un quota d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans : en effet, aux termes de l'article L. 225-19, leur nombre ne peut excéder le tiers des administrateurs en fonctions.

Pour le décompte des représentants de chaque sexe, le texte apporte des précisions utiles s'agissant des représentants d'actionnaires personnes morales (paragraphe III). Selon les modifications introduites à l'article L. 225-20 du code de commerce, ceux-ci se trouveront logiquement décomptés à raison de leur propre genre sexuel.

Le cas des administrateurs élus par les salariés est lui aussi l'objet de dispositions particulières (paragraphe V). Aux termes de l'article L. 225-27 du code de commerce, leur mode de désignation répond aux exigences posées par les articles L. 225-17 et L. 225-18. Par cohérence, la proposition de loi procède à une coordination incluant dans le champ de ce renvoi le nouvel article L. 225-18-1, relatif à la mixité des conseils. De même, les modalités de l'élection des administrateurs salariés sont adaptées afin de permettre une égale représentation et une alternance des hommes et des femmes dans les candidatures sur listes. Enfin, le texte indique que ces administrateurs élus ne sont pas pris en compte pour la détermination de la proportion d'administrateurs de chaque sexe, prévue à l'article L. 225-18-1. L'objectif est d'éviter qu'une forte féminisation des représentants des salariés (qui peuvent occuper jusqu'à cinq sièges) ne dispense les actionnaires de rechercher de leur côté une plus grande mixité entre les administrateurs qu'il leur revient de désigner.

b) La prise en compte de situations exceptionnelles

Par pragmatisme, la rédaction de la proposition de loi permet de tenir compte de changements affectant à titre exceptionnel la composition des conseils d'administration. L'article L. 225-24 du code de commerce comporte d'ores et déjà un certain nombre de mesures permettant de pallier, notamment, les cas de vacance par décès ou démission.

Ainsi, la convocation de l'assemblée générale n'est requise qu'en cas de diminution du nombre des membres du conseil au plancher légal (soit trois sièges). Des nominations provisoires peuvent en revanche intervenir dans les autres circonstances, avec ratification à la plus prochaine assemblée générale.

Naturellement, la modification temporaire de l'équilibre du conseil d'administration à la suite d'une démission ou d'un décès d'administrateur ne saurait remettre en cause la bonne marche de toute société anonyme. Pour cette raison, la proposition de loi (paragraphe IV) prévoit de compléter l'article L. 225-27 du code de commerce afin :

– d'une part, d'exiger du conseil, lorsque la proportion de chaque sexe en son sein n'est plus conforme à l'article L. 225-18-1 du même code, qu'il procède à une nomination provisoire dans les trois mois de la vacance ayant provoqué le déséquilibre. Dès lors que le quota requis ne serait pas remis en cause, du fait de la composition impaire du conseil ou de la vacance d'un nombre égal de représentants de chaque sexe par exemple, cette nomination provisoire restera facultative ;

– d'autre part, d'assujettir toute nomination provisoire destinée à rétablir la mixité au sein du conseil à l'obligation de régularisation par la prochaine assemblée générale. Il s'agit là d'un alignement logique sur le régime de régularisation des nominations provisoires facultatives.

c) Des garanties fortes

L'effectivité de toute loi passe par la sanction des comportements qui ne s'y conforment pas. À défaut, les dispositions prévues par le législateur ont une valeur symbolique dénuée de portée normative. Les auteurs de cette proposition de loi entendent échapper à un tel travers.

Deux dispositions ont, en l'espèce, vocation à faire respecter la mixité dans les conseils d'administration des sociétés anonymes monistes cotées, quand elle s'appliquera pleinement.

La première concerne la portée juridique des nominations aux conseils dont la composition ne serait pas conforme, le moment venu, aux exigences du nouvel article L. 225-18-1 du code de commerce (paragraphe II). Le texte prévoit en effet la nullité des nominations intervenues en violation de cet article, sauf lorsqu'elles portent sur des administrateurs appartenant au sexe sous-représenté, et la possibilité pour tout intéressé, lorsque le conseil néglige de procéder aux nominations requises ou de convoquer l'assemblée générale des actionnaires pour remédier à l'irrégularité de sa composition, de demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée à cet effet.

Cette nullité des nominations effectuées en contradiction avec la mixité n'entraînera pas la nullité des délibérations des conseils concernés. Cette précision est à mettre en regard avec les dispositions de l'article 3 qui, aux échéances intermédiaires et plusieurs années après l'entrée en vigueur de la loi, corrèle une nullité temporaire des délibérations prises avec la violation des règles de composition prévues par le législateur.

En fait, les auteurs de la proposition de loi ont choisi d'imposer la sanction de la nullité des délibérations au seul processus de transition et à l'année d'achèvement de l'évolution des conseils vers une meilleure mixité de leurs membres. La commission des Lois a également choisi de cibler davantage cette nullité, sanction lourde par essence, en ne la faisant porter que sur les délibérations auxquelles auront participé les administrateurs irrégulièrement nommés, de sorte que celles prises en leur absence échapperont à une telle sanction. Au-delà de la phase transitoire, la nullité des délibérations ne sera plus nécessaire puisque les pratiques et les mentalités auront évolué. Une fois les proportions fixées par la loi entrées dans les faits, il sera difficile aux sociétés cotées de s'en départir, sauf à ternir leur image et à s'exposer à des difficultés auprès des consommatrices.

La seconde garantie d'effectivité du dispositif concerne la transparence des comportements. En l'occurrence, il est prévu que le rapport du président du conseil d'administration portant sur la composition de celui-ci, sur les conditions de préparation et d'organisation de ses travaux, ainsi que sur les procédures de contrôle interne de la société, rendu public par son annexion au rapport annuel mentionné à l'article L. 225-100, comporte des développements spécifiques sur

l'application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le conseil.

Cette modification de l'article L. 225-37 du code de commerce (paragraphe VI) a pleinement sa justification, dans la mesure où les sociétés commerciales, notamment lorsqu'elles font appel public à l'épargne, se verront obligées d'expliquer les entorses aux règles de gouvernance usuelles (principe *comply or explain*). La publicité donnée à la mise en œuvre du principe de meilleure représentation des femmes dans la composition du conseil d'administration sera non seulement un marqueur du respect de la règle nouvelle, mais également, aux yeux des marchés financiers, un étalon de la vitalité de l'entreprise et de sa capacité à évoluer avec son temps.

*

La Commission est saisie des amendements CL 21 de la rapporteure et CL 1 de M. Philippe Houillon, pouvant être soumis à une discussion commune.

Mme la rapporteure. Mon amendement vise un triple objectif. En premier lieu, il prévoit un quota de 40 % d'administrateurs du même sexe dans les sociétés dont les titres sont admis sur un marché réglementé à l'issue du délai transitoire prévu par la proposition de loi. Ensuite, il assouplit le texte initial dans le cas des conseils dont le nombre d'administrateurs est inférieur à neuf. Enfin, il exclut du champ de la nullité des nominations au conseil, les nominations d'administrateurs portant sur le sexe sous-représenté et aménage les modalités selon lesquelles il est remédié à l'irrégularité de la composition du conseil, de manière à en garantir l'efficacité.

M. Philippe Houillon. Mon amendement est satisfait par l'amendement CL 21, sinon que ce dernier parle de titres, là où il vaudrait mieux parler d'actions pour éviter tout risque au regard de l'article L-211-1 du code monétaire et financier.

Mme la rapporteure. Viser uniquement les sociétés dont les actions et non les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé serait à mon sens restrictif et constituerait une rupture d'égalité entre sociétés cotées.

L'amendement CL 1 est retiré et la Commission adopte l'amendement CL 21.

Elle examine ensuite l'amendement CL 9 de Mme Pascale Crozon.

Mme la rapporteure. Avis défavorable : la nullité des délibérations du conseil d'administration serait une sanction excessive, source d'insécurité juridique. Si elle peut se justifier pour inciter les sociétés à s'engager résolument dans un processus de rééquilibrage de la composition de leurs conseils, elle n'a pas sa place une fois la mixité pleinement entrée en vigueur.

En effet, à l'issue du délai de transition prévu, les sociétés qui ne se conformeront plus à la loi seront vraisemblablement placées dans cette situation à la suite d'événements accidentels ou imprévus. La nullité des nominations apparaît dès lors suffisante. Aller au-delà les exposerait en permanence à des risques juridiques lourds de conséquences.

Mme Catherine Génisson. L'enfer est pavé de bonnes intentions. Votre dispositif, destiné théoriquement à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration, ne changera finalement rien puisque la violation de la règle ne sera pas sanctionnée par l'annulation des délibérations du conseil d'administration.

Mme Sandrine Mazetier. Je m'étonne, Mme la rapporteure, que vous ne saisissez pas l'occasion qui vous est offerte de sous-amender notre amendement. Dois-je vous rappeler que notre groupe a voté la modification de la Constitution qui nous autorise à voter votre proposition ?

Mme la rapporteure. La nullité des nominations constitue déjà une lourde sanction. Chaque chose en son temps, procédons par étape.

Pour répondre au propos liminaire de Mme Génisson, je rappellerai à mon tour que ma proposition de loi initiale concernait également les organisations syndicales. Mais l'initiative parlementaire permet de légiférer sans rencontrer préalablement les partenaires sociaux. Si les conseils d'administration comptent 40 % de femmes dans quelques années, nous aurons sacrément avancé !

M. le président Jean-Luc Warsmann. Nous devons concilier l'objectif de parité avec la sécurité juridique des actes relatifs à la vie courante des sociétés commerciales : mettre en péril les entreprises, c'est mettre en péril l'emploi.

La Commission rejette l'amendement CL 9 ainsi que l'amendement CL 8 devenu sans objet.

La Commission examine l'amendement CL 10 de Mme Pascale Crozon.

Mme la rapporteure. Cet amendement vise à limiter à deux le nombre de mandats d'administrateur de sociétés pouvant être cumulés. Avis défavorable, en raison des inconvénients qu'une telle limitation comporterait dans l'immédiat. À court terme, il n'est pas inutile de permettre aux femmes d'expérience actuellement présentes dans les conseils des sociétés cotées, qui exercent rarement plus de deux mandats, d'investir d'autres conseils, de manière à permettre aux sociétés cotées de remplir leurs obligations de mixité.

À plus long terme, en revanche – d'ici six ans par exemple –, on pourra envisager un plafonnement du cumul des mandats sociaux.

M. le président Jean-Luc Warsmann. À titre personnel, je serais favorable à une limitation du cumul des mandats, mais pas à deux seulement, et pas pour les PME.

Mme Aurélie Filippetti. Il faut mettre fin à ce mal français qu'est la consanguinité des conseils d'administration, qu'elle soit le fait d'administrateurs masculins ou féminins.

La Commission rejette cet amendement.

Elle adopte ensuite l'amendement CL 22 de la rapporteure.

Puis elle examine l'amendement CL 11 de Mme Pascale Crozon.

Mme la rapporteure. Avis défavorable : le délai pour procéder aux nominations provisoires en cas de vacance imprévue au sein du conseil a été fixé à trois mois pour ne pas entraver le bon fonctionnement de la société dans des circonstances qui ne sont pas de son fait.

La Commission rejette cet amendement.

Elle adopte ensuite l'article 1^{er} modifié.

Article 2

(art. L. 225-68, art. L. 225-69, art. L. 225-69-1 [nouveau], art. L. 225-76, art. L. 225-78, art. L. 225-79 du code de commerce)

Meilleure mixité de la composition des conseils de surveillance des sociétés anonymes dualistes cotés

Cet article de la proposition de loi est le décalque de l'article 1^{er} pour les sociétés anonymes cotées à directoire et conseil de surveillance, c'est-à-dire dualistes. Celles-ci se trouvent régies, pour leur organisation interne, par les articles L. 225-57 à L. 225-93 du code de commerce.

1. La mixité, enjeu qui se pose dans les mêmes termes dans les sociétés anonymes à directoire et conseil de surveillance

L'insuffisante représentation des femmes dans les instances de direction concerne les principales sociétés anonymes dualistes de la même manière que les grandes sociétés anonymes monistes. Cette situation appelle donc une réponse juridique identique.

a) Bien que moins nombreuses, ces sociétés n'échappent pas au constat de l'insuffisante féminisation de leurs organes sociaux

Même si elle n'a pas la préférence de la majorité des sociétés anonymes (moins de 5 % d'entre elles ayant opté pour une forme dualiste), la voie du directoire assorti d'un conseil de surveillance a été choisie par un certain nombre

de groupes nationaux de renommée et de taille mondiales. C'est le cas notamment de Vivendi, Axa – dont les statuts devraient néanmoins changer lors de l'assemblée générale prévue le 29 avril 2010 en vue d'une transformation en société moniste –, Schneider Electric, PSA, Unibail-Rodamco, Vallourec ou encore de Publicis.

Dans l'ensemble, la féminisation des instances de direction de ces sociétés n'est ni meilleure, ni pire que celle de leurs homologues monistes. Le tableau ci-après montre que certaines sociétés importantes ayant opté pour cette forme sociale ou pour une forme qui en dérive ont notablement diversifié la composition de leurs instances. À l'inverse, d'autres ne font pas mieux que la moyenne du CAC 40.

PROPORTION FÉMININE DES ORGANES DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS ANONYMES DUALISTES ET DE LEURS DÉRIVÉES DU CAC 40, AU 15 JUILLET 2009

Société	Total des membres du conseil	Nombre de femmes	Proportion de femmes
Michelin ⁽¹⁾	8	2	25,0 %
Axa	14	2	14,3 %
Unibail Rodamco	12	1	8,3 %
Vivendi	12	1	8,3 %
Schneider Electric	13 (et 1 censeur)	1	7,7 %
PSA	14 (et 3 censeurs)	1	7,0 %
Lagardère ⁽¹⁾	15	1	6,6 %
Vallourec	12 (et 2 censeurs)	0	0,0 %

⁽¹⁾ Sociétés en commandite par actions à conseil de surveillance.

En soi, un tel constat n'est pas surprenant car la féminisation des organes de direction des entreprises a peu à voir avec la forme juridique qu'elles choisissent pour leur organisation ainsi que leur fonctionnement. Elle apparaît davantage corrélée aux secteurs d'activité concernés, puisque les valeurs technologiques ou liées à l'industrie lourde (Vallourec, PSA ou Schneider Electric) sont celles qui correspondent aux sociétés comportant le moins de femmes dans leurs conseils.

Il n'en demeure pas moins que même pour ces sociétés industrielles, le regard extérieur de femmes au sein des instances de direction est susceptible d'apporter une forte plus-value dans leur gouvernance. Il est donc légitime de les inclure dans le champ d'application de cette proposition de loi.

b) L'implication moindre du conseil de surveillance dans le fonctionnement de ce type de sociétés

La séparation, à travers la forme dualiste du directoire et du conseil de surveillance, entre la direction de la société et le contrôle de celle-ci conduit à limiter les prérogatives du conseil de surveillance par rapport au conseil d'administration.

Ses compétences, comme son intitulé le laisse prévoir, se résument principalement à :

– opérer les vérifications qu’il juge opportunes, ainsi qu’obtenir les documents utiles à l’exercice de sa mission, à toute époque de l’année. Ce contrôle porte à la fois sur la régularité des comptes, indépendamment des commissaires désignés à cet effet, et sur celle des actes de gestion. Pour autant, cette compétence ne peut entraîner une quelconque immixtion dans les prérogatives du directoire ;

– présenter chaque année à l’assemblée générale des actionnaires un rapport présentant ses observations sur le rapport du directoire ainsi que sur les comptes de l’exercice.

Le code de commerce lui attribue aussi d’autres compétences ponctuelles non négligeables. Il en va ainsi de la nomination des membres du directoire et de la fixation de leur rémunération, de la désignation du président du directoire, de la cooptation des membres du conseil, de l’autorisation des conventions passées entre la société et l’un des membres du directoire ou du conseil, ou encore de la création en son sein de commissions spécialisées.

Au total, s’il n’existe pas d’association des membres du conseil aux décisions intéressant le fonctionnement courant de la société, comme dans le cas des sociétés monistes, les membres du conseil exercent quand même des prérogatives de contrôle importantes. Il est donc d’autant plus souhaitable que les femmes y jouent un rôle accru à l’avenir.

2. L’alignement du régime juridique des sociétés dualistes cotées sur celui des sociétés monistes cotées

Le régime de la composition du conseil de surveillance étant très proche de celui en vigueur pour le conseil d’administration, l’article 2 de la proposition de loi y transpose logiquement les règles posées à l’article précédent.

C’est ainsi que, comme pour les sociétés anonymes monistes faisant appel public à l’épargne, les statuts des sociétés anonymes dualistes dont les titres sont admis sur un marché réglementé devront prévoir que le conseil de surveillance est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes (paragraphe II).

Parallèlement, un nouvel article L. 225-68-1 est inséré dans le code de commerce afin d’imposer la perspective d’une plus grande mixité entre membres masculins et membres féminins des conseils, un écart de deux membres entre représentants de chaque sexe étant toléré pour les conseils de moins de neuf membres (paragraphe III). Le sexe des représentants permanents des personnes morales appartenant aux conseils de surveillance sera pris en considération pour le décompte des proportions respectives de membres de chaque sexe (paragraphe IV).

Les représentants élus des salariés, quant à eux, se verront appliquer le principe de parité au niveau de la composition des listes soumises à l'élection (paragraphe VI). En revanche, ils n'entreront pas, une fois élus, dans le décompte des hommes et des femmes au sein du conseil en vue du respect des prescriptions de l'article L. 225-68-1, de manière à ne pas interférer dans l'équilibre que l'assemblée générale des actionnaires devra respecter pour la désignation de ses représentants.

À l'instar des conseils d'administration des sociétés anonymes monistes cotées, les conseils de surveillance des sociétés anonymes dualistes cotées verront les nominations intervenues en violation des quotas de membres issus du même sexe entachées de nullité. En cas de négligence du conseil à régulariser sa composition, tout intéressé pourra saisir le juge aux fins de convoquer une assemblée générale des actionnaires pour y remédier. En revanche, les délibérations des conseils, y compris lorsqu'ils comporteront des membres irrégulièrement nommés, une fois qu'ils auront satisfait aux prescriptions transitoires entourant leur passage à une plus grande mixité, ne seront plus susceptibles d'annulation (paragraphe III).

De la même manière, les vacances exceptionnelles ou inopinées qui déséquibleraient temporairement et de manière imprévue la composition des conseils n'entraîneront pas la nullité de leurs décisions. Les nominations provisoires obligatoirement effectuées dans les trois mois pour pallier ces vacances devront en revanche être ratifiées par la plus proche assemblée générale des actionnaires (paragraphe V).

Enfin, par cohérence avec l'accroissement de la transparence des organes sociaux des sociétés anonymes monistes vis-à-vis de l'application d'une meilleure mixité, le texte prévoit également que le président du conseil du directoire devra consacrer des développements spécifiques à l'application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes en son sein, dans le rapport joint au rapport annuel mentionné à l'article L. 225-100 du code de commerce (paragraphe I).

*

La Commission examine en discussion commune les amendements CL 23 de la rapporteure et CL 2 de M. Philippe Houillon.

Mme la rapporteure. L'amendement CL 23 est un amendement de cohérence, car il convient d'apporter les mêmes modifications aux dispositions relatives aux sociétés anonymes dualistes qu'à celles concernant les sociétés à conseil d'administration.

L'amendement CL 2 est retiré.

La Commission adopte l'amendement CL 23.

Elle **rejette** ensuite les amendements CL 12 et CL 13 de Mme Pascale Crozon.

Puis elle **adopte** l'amendement CL 24 de la rapporteure.

La Commission **rejette** l'amendement CL 14 de Mme Pascale Crozon.

Elle **adopte** ensuite l'amendement CL 53 de la rapporteure.

La Commission **adopte** l'article 2 **modifié**.

Article 3

Échéancier de la mise en œuvre de la mixité des conseils d'administration ou de surveillance au sein des sociétés anonymes

Compte tenu de l'état actuel de la représentation des femmes dans les instances de direction et de surveillance des sociétés anonymes françaises dont les titres sont admis sur un marché réglementé, il serait illusoire de prescrire un passage immédiat à une composition faisant place à 40 % de femmes. Cet article de la proposition de loi vise justement à organiser l'échéancier de mise en œuvre des changements voulus par le législateur, en prévoyant des étapes intermédiaires destinées à consolider l'évolution des pratiques.

Ce souci de progressivité se justifie d'autant plus que la préparation des futurs administrateurs et membres des conseils de surveillance à l'exercice de leurs fonctions demande un peu de temps. De même, les nouveaux impétrants ne peuvent être véritablement opérationnels qu'au bout de plusieurs mois, de sorte qu'un renouvellement brutal de près de la moitié des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes cotées risquerait de déstabiliser quelque peu leur fonctionnement et, partant, leur efficacité. Telle n'est assurément pas la volonté des auteurs de ce texte.

Le dispositif proposé ici porte à six ans, à compter de la promulgation de la loi, le délai au terme duquel la mixité des conseils d'administration ou de surveillance des quelque 688 sociétés anonymes dont les titres sont admis sur un marché réglementé devra entrer dans les faits. Une telle échéance de moyen terme équivaut à la durée légale des mandats d'administrateurs et de membres de conseils de surveillance. Elle correspond aussi quasiment à celle retenue par la Norvège et le Québec pour la mise en œuvre de leurs législations en la matière. Seule l'Espagne a prévu un délai supérieur – huit ans – pour permettre à ses entreprises privées de comprendre 40 % de femmes dans leurs instances de gouvernance.

Au-delà de cette mise en perspective, la proposition de loi va néanmoins plus loin que les textes en vigueur dans les autres pays qui ont décidé d'agir en faveur d'une plus grande implication des femmes dans la gouvernance des sociétés. En effet, une échéance intermédiaire assortie d'un objectif quantifié de

revalorisation de la place des femmes dans les conseils d'administration ou de surveillance, est retenue à l'horizon de trois ans après la promulgation de la loi.

Initialement, le texte comportait deux échéances rapprochées pour garantir, dans un premier temps, l'amorce puis, dans un second temps, la montée en régime de l'évolution que le législateur appelle de ses vœux. La première de ces échéances intervenait dix-huit mois après la promulgation de la loi. À cette date, la proportion des membres des conseils d'un même sexe ne devait pas être inférieure à 20 %, c'est-à-dire au seuil fixé en 2006 par le législateur avant que le Conseil constitutionnel ne s'y oppose. La seconde échéance était fixée quatre ans après la promulgation de la loi. À l'issue de ce délai, la proportion des membres de conseils du même genre sexuel ne pouvait être inférieure à 40 %, seuil suggéré par Mme Brigitte Grésy dans son rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, publié en juillet 2009.

Par pragmatisme, la commission des Lois a simplifié ce mécanisme transitoire, en ne retenant finalement qu'une échéance intermédiaire. Aux termes du texte finalement adopté par la Commission, les conseils d'administration ou de surveillance de sociétés anonymes cotées devront comporter en leur sein au moins 20 % de membres issus du même sexe, trois ans après la promulgation de la loi.

Si l'article fixe le même horizon temporel – à savoir six ans – pour la parité de la composition des listes de salariés candidats aux fonctions d'administrateurs ou de membres de conseils de surveillance, il ne prévoit pas, en revanche, d'étapes intermédiaires en la matière. Ce choix s'explique par le fait que, dans la réalité, les représentants des salariés aux instances de direction des grandes sociétés cotées présentent déjà un profil plus féminin, en proportion, que le reste des membres des conseils. Il n'est donc pas apparu indispensable d'encadrer plus fortement la composition des listes électorales d'ici l'entrée en vigueur de la parité au sein des listes de représentants des salariés.

Pour s'assurer que les sociétés cotées s'engagent résolument sur la voie d'une féminisation plus grande leurs conseils, cet article assortit également les clauses de rendez-vous qu'il comporte de sanctions plus lourdes que celles qui s'appliqueront une fois la mixité entrée définitivement en vigueur. En effet, le non-respect des quotas appelés à s'appliquer trois ans puis six ans après la promulgation de la loi entraînera la nullité des délibérations auxquelles ont pris part le ou les membres du conseil dont la nomination sera irrégulière, ainsi que la nullité des nominations, sauf lorsque celles-ci viseront à remédier à la sous-représentation de l'un des deux sexes dans ces mêmes conseils.

Toute action en nullité intentée sur ce fondement restera régie par la prescription triennale. D'autre part, le silence du texte sur l'étendue du pouvoir d'appréciation du juge doit s'interpréter comme liant le tribunal de commerce dans le prononcé de la sanction dès lors que le vice d'une ou de plusieurs nominations et la participation des membres irrégulièrement nommés aux

délibérations en cause seraient constatés. En l'espèce, les décisions prises par les conseils, à compter du moment où leur composition ne se sera pas conformée aux quotas de 20 % puis 40 % de représentants d'un même sexe et où y auront pris part des membres ne satisfaisant pas aux règles de mixité prévues par la loi, pourront être anéanties et considérées comme n'ayant produit aucun effet juridique.

C'est donc à des incidences potentiellement lourdes de conséquences que s'exposeront les organes sociaux ne se conformant pas, dans les délais impartis, aux dispositions prévues par cette proposition de loi. Certes, dans le cas des sociétés anonymes dualistes, cette conséquence apparaît de moindre effet puisqu'elle concerne les instances avant tout chargées du contrôle du directoire. Elle n'en présente pas moins un intérêt puissant s'agissant de délibérations aussi stratégiques que celles portant sur la nomination du directoire et de son président, ainsi que sur la fixation de leurs émoluments.

La pertinence de cette logique apparaît plus éclairante au regard des résultats des mécanismes alternatifs posés par le législateur en matière de parité en politique, dans le cadre de scrutins uninominaux et de listes. En effet, en application de l'article 9-1 de la loi n° 88-227 du 11 mars 1988 relative à la transparence financière de la vie politique, les partis politiques qui présentent aux élections législatives un écart de candidats de sexes différents de plus de 2 % du nombre total de candidats se trouvent pénalisés au niveau de la fraction de l'aide de l'État qui leur est attribuée. Pour ce qui concerne les scrutins locaux (élections municipales et régionales, notamment), le code électoral prévoit que les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe (articles L. 264 et L. 346) et que l'enregistrement de ces listes est notamment subordonné au respect de cette exigence (articles L. 265 et L. 347). Or, les faits montrent que les partis politiques ont finalement préféré supporter des pénalités financières plutôt que de présenter un nombre égal de candidats masculins et féminins aux élections législatives, quand dans le même temps les listes présentées lors des dernières échéances territoriales n'ont eu d'autre choix que de faire une place plus large aux femmes.

C'est bien là la preuve que les sanctions financières n'ont pas eu d'effet suffisamment incitatif en matière de parité politique. Transposées à la mixité dans les conseils des grandes sociétés anonymes cotées, elles n'en auraient guère davantage, puisqu'il est vraisemblable que beaucoup de sociétés préféreraient payer une amende à se conformer à des quotas exigeants de femmes au sein de leurs conseils.

Pour toutes ces raisons, les dispositions du présent article de la proposition de loi semblent préférables. Elles devraient conduire à un changement du profil des conseils d'administration ou de surveillance qui soit maîtrisé, progressif et compatible avec la préservation de la bonne marche des sociétés anonymes cotées.

La Commission examine en discussion commune, l'amendement CL 25 de la rapporteure et l'amendement CL 3 de M. Philippe Houillon.

Mme la rapporteure. Cet amendement porte à six ans, au lieu de cinq, le délai laissé aux sociétés cotées pour atteindre le quota de 40 % de membres du même sexe au sein de leurs conseils d'administration ou de surveillance. De même, il ne retient qu'une seule échéance intermédiaire, au bout de trois ans, à l'issue de laquelle les conseils devront comporter 20 % de membres issus du même sexe.

L'amendement CL 3 est retiré, et la Commission adopte l'amendement CL 25, l'article 3 étant ainsi rédigé.

Article 4

(art. 5, art. 5-1 [nouveau], art. 6, art. 6-1 [nouveau], art. 11 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public)

Mixité de la composition des conseils d'administration des entreprises publiques et des établissements publics industriels et commerciaux

En France, l'État joue traditionnellement un rôle plus important que dans les pays anglo-saxons dans l'économie. Cette implication, qui puise ses racines dans le colbertisme, revêt une intensité variable selon les conceptions des majorités en place. Depuis la fin des années 1990, cependant, les gouvernements successifs n'ont cédé ni à des vagues de prises de participations par l'État, ni à des cessions massives de pans du patrimoine industriel ou économique de la puissance publique.

Le secteur public de l'économie française s'appuie sur de nombreux acteurs aux statuts juridiques multiples. Certains prennent la forme de sociétés anonymes dans lesquelles l'État détient soit la totalité – cas des sociétés nationales comme la SNPE ou Nexter –, soit la majorité – EDF –, soit une proportion significative de leur capital – France Télécom, Aéroports de Paris, Air France – : les règles du droit commercial trouvent alors à s'appliquer pour l'organisation et la gouvernance de ces entités. D'autres sont des établissements publics, le plus souvent industriels et commerciaux (EPIC), et ils relèvent tantôt du droit privé (pour ce qui concerne l'exécution des contrats de prestation, la gestion de leur personnel et les liens avec les usagers ou les tiers), tantôt du droit public (s'agissant du statut de leurs dirigeants et du contrôle de leur gestion). D'autres encore, ont une forme sociale associant plusieurs personnes morales de droit public (État, collectivités diverses, établissements publics) : ce sont le plus souvent des sociétés d'économie mixte.

Selon le dernier rapport public de l'agence des participations de l'État (APE), le portefeuille des seules participations cotées de l'État – c'est-à-dire hors valorisation des sociétés nationales détenues à 100 % et des établissements publics – représentait, au 15 septembre 2009, près de 105 milliards d'euros de

capitalisation boursière⁽¹⁾. De même, d'après les derniers chiffres de l'INSEE sur le sujet, l'État contrôle un peu moins de 850 entreprises, qui emploient quelque 862 200 salariés⁽²⁾. C'est dire le poids du secteur public et l'impératif de l'englober dans le champ d'application de cette proposition de loi afin de promouvoir une mixité effective des instances de décision des entreprises en France.

1. Le secteur public, pan de l'économie dans lequel l'État se doit d'être exemplaire en matière de féminisation des instances de gouvernance

Il serait pour le moins paradoxal que le législateur édicte des règles en faveur d'un rééquilibrage de la composition des organes de direction des entreprises privées et en exonère les acteurs du secteur public. Le présent article de la proposition de loi vise justement à éviter ce cas de figure, en modifiant à cet effet certaines dispositions du chapitre I^{er} du titre II de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983, relative à la démocratisation du secteur public.

a) Une recherche d'exemplarité sous-jacente à la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983

La loi n° 83-675 régit l'organisation interne et la représentation des salariés de certains acteurs économiques dans lesquels l'État occupe une position prépondérante. Ce texte, qui procède de la volonté de la puissance publique d'encadrer plus particulièrement la gouvernance des entités économiques placées sous son contrôle, s'applique plus particulièrement :

– aux EPIC de l'État dont le personnel n'est pas soumis à un régime de droit public et aux autres établissements publics qui assurent une mission de service public lorsque la majorité de leur personnel est soumise aux règles du droit privé ;

– à Natexis et ses filiales, la COFACE, la Caisse des dépôts-développement, sociétés énumérées à l'annexe I à la loi ;

– aux entreprises nationales, sociétés nationales, sociétés d'économie mixte ou anonymes dans lesquelles l'État détient directement plus de la moitié du capital social (soit 92 sociétés, selon l'INSEE) ainsi que les sociétés à forme mutuelle nationalisées ;

– aux filiales, en tout ou partie, depuis plus de six mois des entreprises et établissements publics précédemment énumérés, qui possèdent un statut de société anonyme et dont le nombre de salariés employés en moyenne au cours des deux années précédentes excède 200 salariés.

(1) « L'État actionnaire », rapport 2009, APE, p. 5.

(2) « Répertoire des entreprises contrôlées majoritairement par l'État au 31 décembre 2007 », INSEE, 2009.

Aux termes du chapitre I^{er} du titre II du texte (articles 5 à 13), la composition des conseils d'administration de ces entités – exception faite des sociétés anonymes dans lesquelles l'État détient moins de 90 % du capital, relevant des dispositions du code de commerce – doit répondre à un ensemble d'exigences destinées, d'une part, à leur assurer un caractère représentatif (à travers la coexistence de représentants de l'État, de personnalités qualifiées et de représentants des salariés) et, d'autre part, à préciser les modalités de leur mandature ainsi que leur fonctionnement interne et l'exercice de leurs prérogatives.

Dans sa version en vigueur, la loi insiste plus particulièrement sur la représentation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance. Elle traduit en cela une conception certes importante mais partielle de la représentativité des instances de direction des entreprises et des établissements publics concernés. Or, pour être complètement en phase avec la volonté d'exemplarité sous-jacente à son élaboration, il y a plus de vingt-cinq ans désormais, le texte doit à présent être complété par des règles prévoyant aussi la diversification du profil des membres des conseils d'administration ou de surveillance des acteurs du secteur public.

b) Une féminisation des instances de direction là aussi encore timide

L'alignement des règles s'appliquant aux entreprises et aux établissements publics de l'État sur celles posées pour les sociétés anonymes ayant leur siège en France se justifie par le constat d'une situation assez similaire en matière de féminisation des organes de direction. Il est vrai que quelques établissements et sociétés du secteur public font mieux ou aussi bien, en la matière, que les entreprises les plus volontaristes du CAC 40. De même, il n'est pas rare de comptabiliser plus de deux femmes aux conseils des entités dans lesquelles l'État ou d'autres personnes de droit public jouent un rôle crucial.

Pour autant, le caractère public du statut de ces acteurs ne garantit pas en soi une féminisation plus large de leurs organes sociaux. Pour preuve, l'APE évalue à 11,3 % seulement la proportion de sièges des conseils d'administration ou de surveillance occupés par des femmes au sein des entreprises dans lesquelles l'État est un actionnaire de référence.

L'exemple le plus révélateur en la matière réside dans le cas des sociétés d'armement : les principales – Nexter pour l'armement terrestre, DCNS dans le naval et EADS pour l'aéronautique – n'incluent en effet aucune femme au sein de leur conseil d'administration. Elles ne sont toutefois pas les seules, d'autres entités dévolues aux infrastructures de transport ou industrielles, notamment, affichant des performances tout aussi insuffisantes.

PROPORTION FÉMININE DES ORGANES DE DIRECTION DES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS CONTRÔLÉS PAR L'AGENCE DES PARTICIPATIONS DE L'ÉTAT, EN 2009

Entreprise ou établissement public	Total des membres du conseil	Nombre de femmes	Proportion de femmes
Radio France	12	5	41,6 %
La Poste	21	7	33,3 %
France Télévisions	16	4	25,0 %
Caisse nationale des autoroutes	9	2	22,2 %
Française des jeux	18	4	22,2 %
Arte France	10	2	20,0 %
Port autonome de Paris	31	6	19,3 %
Réseau ferré de France	16	3	18,7 %
Semmaris	17	3	17,6 %
Monnaie de Paris	23	3	13,0 %
Aéroports de Paris	16	2	12,5 %
Imprimerie nationale	18	2	11,1 %
ERAP	9	1	11,1 %
CNP Assurances	22	2	9,1 %
RATP	25	2	8,0 %
Areva	15	1	6,6 %
Thales	17	1	5,9 %
Safran	18	1	5,5 %
SNCF	18	1	5,5 %
SNPE	19	1	5,2 %
DCNS (chantiers navals militaires)	18	0	0,0 %
EADS	11	0	0,0 %
Giat Industries - Nexter	18	0	0,0 %
Grands ports maritimes de Dunkerque, du Havre et de Marseille	17	0	0,0 %
SNCM	11	0	0,0 %

Source : L'État actionnaire, rapport 2009 de l'APE, annexes.

La situation globale du secteur public au regard de l'objectif poursuivi par le législateur justifie donc que le paritarisme dans la composition des instances de direction s'y impose également par la contrainte de la loi. À défaut, même si les pratiques semblent un peu plus ouvertes à une présence plus significative des femmes, il y a fort à parier que, dans l'ensemble, les faits demeureraient contrastés et ne correspondraient pas au rééquilibrage recherché.

2. L'application des mêmes exigences finales que pour les sociétés commerciales privées : la recherche de l'égalité dans la mise en œuvre de la mixité

Cet article de la proposition de loi modifie la loi n° 83-675 afin d'y introduire des dispositions poursuivant un objectif identique à celles inscrites par les articles 1^{er} et 2 dans le code de commerce pour les sociétés anonymes.

a) Parvenir à un même but, mais selon des modalités différentes

La loi du 26 juillet 1983 distingue à ses articles 5 et 6, respectivement :

– d'une part, les EPIC et les entreprises ou sociétés nationales dont plus de 90 % du capital est détenu par des personnes morales de droit public ou par des sociétés du secteur public, ainsi que les sociétés centrales de groupes d'entreprises nationales d'assurance, les sociétés à forme mutuelle nationalisées, la société

anonyme Natexis, le Crédit lyonnais et la compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur ;

– d'autre part, les sociétés anonymes détenues à moins de 90 % par l'État et les filiales, en tout ou partie, d'entités du secteur public, pour lesquelles les modalités de gouvernance sont davantage calquées sur celles en vigueur dans le secteur privé.

La présente proposition de loi n'entend pas reprendre une telle distinction pour la recherche d'une plus grande mixité dans les conseils d'administration ou de surveillance des entités du secteur public. Aussi, les 1^o et 3^o du I de cet article modifient exactement dans les mêmes termes les articles 5 et 6 de la loi n^o 83-675, afin d'exiger que ne soit pas inférieure à 40 % la proportion de représentants de l'État nommés par décret, de représentants des éventuels autres actionnaires et de personnalités qualifiées nommés administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés contrôlées par l'État ou des EPIC concernés issus du même sexe.

Dans le cas d'espèce, à l'instar de ceux des sociétés relevant du code de commerce, les conseils d'administration ou de surveillance peuvent néanmoins comporter un petit nombre de membres, un tel cas de figure appelant là aussi des ajustements en termes d'écarts autorisés. La solution retenue ici est identique à celle inscrite par ailleurs dans le code de commerce : dans une telle éventualité, l'écart entre le nombre d'administrateurs ou le nombre de membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne pourra être supérieur à deux.

L'exigence de parité s'imposera à la composition des listes des représentants élus par les salariés. Sur ce point, le texte insiste plus particulièrement sur l'alternance entre candidats appartenant à chaque sexe pour la constitution de ces listes, de manière à assurer une représentation la plus paritaire possible en fonction des résultats en voix.

Il reste qu'une différence de taille distingue le régime prévu pour les entités du secteur public de celui applicable aux sociétés anonymes. Elle porte sur l'échéancier de l'entrée en vigueur de la réforme, ainsi que sur le palier intermédiaire requis par le législateur.

Le paragraphe II de cet article de la proposition de loi ne fixe pas les échéances selon un décompte courant à partir de la promulgation du texte, mais selon le calendrier des renouvellements de conseils postérieurs à son entrée en vigueur, du fait de l'absence de renouvellement annuel partiel des instances. C'est ainsi que les conseils d'administration et de surveillance des entreprises et établissements publics relevant de la loi n^o 83-675 devront comporter 20 % de femmes en leur sein à l'occasion de leur premier renouvellement général – c'est-à-dire dans un délai de quelques mois à cinq ans maximum – à compter de la promulgation de ce texte, puis 40 % lors du renouvellement suivant – c'est-à-dire dans un délai oscillant de cinq à un peu moins de dix ans.

Les exigences de parité dans la composition des listes de salariés candidats à des sièges de représentants élus s'appliqueront pleinement, quant à elles, de manière concomitante avec celles relatives à la mixité des autres membres des conseils.

b) Un régime de sanctions rigoureusement similaire

Si les modalités de transition vers la mixité des conseils d'administration et de surveillance des entités du secteur public divergent quelque peu de celles envisagées pour les sociétés anonymes, la détermination des auteurs de la proposition de loi à voir une évolution s'engager rapidement au sein des principaux services publics économiques reste la même. Preuve en est le régime des sanctions applicables, en tous points identique à celui prévu pour les sociétés anonymes du droit commercial.

Au cours de la phase transitoire, les sanctions de l'inobservation des quotas posés pour les membres à part entière et les représentants des salariés seront plus fortes et radicales dans leurs effets qu'une fois atteinte l'entrée en vigueur de la mixité. En effet, aux termes du IV, le non-respect des 20 % de femmes à l'occasion du premier renouvellement des conseils après la promulgation de la loi, ainsi que le non-respect des 40 % de représentants de chaque sexe et de la parité de la composition des listes de représentants des salariés lors du renouvellement suivront entraîneront non seulement la nullité des nominations, sauf lorsqu'elles concernent des membres appartenant au sexe sous-représenté, mais également – ce caractère cumulatif ayant son importance –, pour les délibérations auxquelles auront pris part des administrateurs ou membres de conseil irrégulièrement nommés, la nullité des délibérations.

Dans les faits, cette sanction se révélera équivalente dans ses conséquences à celle applicable aux délibérations des conseils d'administration des sociétés anonymes privées. En effet, l'article 7 de la loi n° 83-675 dispose que, indifféremment, tant les conseils d'administration que les conseils de surveillance des entités du secteur public délibèrent sur les grandes orientations stratégiques. C'est dire, par conséquent, le caractère fortement incitatif que cette nullité devrait revêtir à court terme pour initier les changements souhaités par le législateur.

En revanche, une fois la mixité entrée dans les mœurs, c'est-à-dire au moment du deuxième renouvellement général postérieur à la promulgation de la loi, les 2° et 4° du I prévoient, comme pour les sociétés anonymes, que seules les nominations intervenues en violation des exigences de mixité seront frappées de nullité (nouveaux articles 5-1 et 6-1 de la loi de 1983). Cette nullité n'entraînera plus celle des délibérations des conseils. Ce choix s'explique par les mêmes arguments que pour les sociétés anonymes : dès lors qu'elles auront mis en place une plus grande mixité, les entités du secteur public ne pourront plus s'en départir sans s'exposer à une profonde remise en cause de leur image. Il leur sera par conséquent difficile de revenir en arrière, de sorte que des sanctions susceptibles d'affecter leur fonctionnement ne se justifieront plus.

*

*La Commission **adopte** successivement les amendements CL 26, CL 27, CL 28, CL 29 de la rapporteure.*

Elle examine ensuite l'amendement CL 30 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Cet amendement vise à exclure du champ de la nullité des nominations d'administrateurs celles de membres du sexe sous-représenté.

*La Commission **adopte** cet amendement.*

*Elle **rejette** ensuite, sur avis défavorable de la rapporteure, l'amendement CL 15 de Mme Pascale Crozon.*

*La Commission **adopte** successivement les amendements CL 31, CL 32, CL 33, CL 34, CL 35, CL 36, CL 37 et CL 38 de la rapporteure.*

*Elle **adopte** ensuite l'article 4 **modifié**.*

Article 5

Mixité de la composition des conseils d'administration des autres établissements publics de l'État

En France, les services publics ne sont pas tous assurés par des sociétés au capital détenu majoritairement par l'État ou par des personnes morales de droit public, ni par des établissements publics visés par la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983. Cette dernière ne concerne en effet que les établissements dont au moins la majorité du personnel relève d'un régime de droit privé ; s'en trouvent ainsi exclus :

– les EPIC dont le personnel est soumis à un régime de droit administratif, soit très peu d'établissements dans les faits ;

– les établissements publics à caractère administratif (EPA), qu'ils assument ou non une mission de service public à caractère industriel ou commercial, lorsque la majorité de leur personnel est soumise aux règles du droit privé.

Cette seconde catégorie apparaît importante au regard de la démarche poursuivie par les auteurs de la proposition de loi. Pour preuve, en relèvent notamment les chambres de commerce et d'industrie ⁽¹⁾, l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), Météo France, l'institut géographique

(1) Qualifiées d'établissements publics de l'État par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 98-17 DC du 28 janvier 1999 et d'établissements à caractère non industriel et commercial par le Conseil d'État dans un arrêt du 13 janvier 1995 « CCI de la Vienne ».

national (IGN), les haras nationaux, l'office national des forêts (ONF), le musée d'Orsay ou l'agence nationale pour la recherche, pour n'en citer que quelques uns.

Comme les EPIC, les EPA sont dotés de la personnalité morale et disposent d'une certaine autonomie administrative et financière afin d'accomplir leur tâche. Néanmoins, à la différence de la qualification juridique des EPIC, résultant de la jurisprudence du tribunal des conflits ⁽¹⁾, la nature de leur mission ne présente pas majoritairement un lien avec l'économie.

Le présent article de la proposition de loi entend élargir à tous les EPIC non visés par l'article 1^{er} de la loi n° 83-675 ainsi qu'à tous les EPA de l'État, les principes de composition mixte de leurs instances collégiales de direction (paragraphe I). En l'espèce, une intervention législative s'impose en raison de la nature des bases juridiques de chaque établissement public concerné, dont la Constitution du 4 octobre 1958 exige qu'elles reposent sur la loi.

Une restriction est néanmoins prévue dans ce dispositif. Ne se trouvent en cause, en effet, que les seuls EPIC et EPA de l'État, ce qui exclut leurs homologues dont la tutelle est exercée par une collectivité territoriale ou par toute autre personne morale de droit public.

Afin d'éviter tout conflit de lois, la règle prévue ici renvoie au décret constitutif de chacun des établissements publics entrant dans son champ d'application le soin de préciser les modalités de mise en œuvre de la mixité de leurs conseils (paragraphe II). Ce choix apparaît logique dans la mesure où le détail de cette composition est actuellement le plus souvent défini par la voie réglementaire, comme en attestent l'article 7 du décret n° 81-505 du 12 mai 1981 relatif à l'IGN, l'article 7 du décret n° 93-861 du 18 juin 1993 pour ce qui concerne Météo France ou encore l'article 5 du décret n° 2006-963 du 1^{er} août 2006 s'agissant de l'agence nationale pour la recherche.

Sur le fond, l'échéancier et l'étape intermédiaire prescrits restent identiques à ceux prévus pour les entités du secteur public relevant de la loi du 26 juillet 1983. Le quota minimum de 40 % d'administrateurs du même sexe devra ainsi être atteint lors du deuxième renouvellement des conseils d'administration à compter de la promulgation de la loi. Entre-temps, c'est-à-dire à l'occasion de leur premier renouvellement postérieur à la promulgation de la loi, les conseils des établissements publics concernés par cet article se verront dans l'obligation de comporter 20 %, au moins, de personnes issues du même sexe (paragraphe IV).

De telles dispositions transitoires pour le renouvellement des conseils s'avèrent indispensables. Une jurisprudence administrative récente a en effet rappelé qu'une loi impliquant la modification du conseil d'administration d'un

(1) Tribunal des conflits, 22 janvier 1921, « Société commerciale de l'ouest africain ».

établissement public ne peut pas être regardée comme s'appliquant aux mandats en cours ⁽¹⁾.

Comme pour les sociétés anonymes et les entités du secteur public soumises à la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983, la sanction du non-respect des dispositions transitoires et de l'objectif de mixité à l'occasion du deuxième renouvellement des conseils d'administration sera la nullité des nominations et des délibérations auxquelles prendront part les administrateurs irrégulièrement nommés (paragraphe V). Au-delà, seule la nullité des nominations s'imposera (paragraphe III).

*

*La Commission **adopte** successivement les amendements CL 39 et CL 40 de la rapporteure.*

*Elle **rejette** ensuite l'amendement CL 16 de Mme Pascale Crozon.*

*Puis, elle **adopte** successivement les amendements CL 41, CL 42, CL 43 et CL 44 de la rapporteure.*

*La Commission **adopte** l'article 5 **modifié**.*

Article 6

(art. L. 225-35, art. L. 225-68, art. L. 225-100 du code de commerce)

Délibérations du conseil d'administration de surveillance sur la politique d'égalité professionnelle et salariale et bilan public sur celle-ci

Imposer la mixité dans les instances de gouvernement des grandes sociétés cotées se justifie comme un moyen concret d'influencer structurellement et durablement, à moyen terme, les politiques internes de celles-ci en faveur d'une plus grande égalité professionnelle et salariale. Pour cette raison, il ne saurait être question de s'en tenir à une approche strictement quantitative de la répartition des sièges des conseils d'administration ou de surveillance entre hommes et femmes.

En d'autres termes, la féminisation de ces instances n'est pas une fin en soi, mais plutôt un moyen de rééquilibrer le traitement des salariés indépendamment de leur sexe.

1. Une implication plus manifeste des conseils d'administration et de surveillance dans la conduite des politiques internes d'égalité professionnelle et salariale

Cet article de la proposition de loi, s'il est moins symbolique que les autres, reste tout aussi essentiel pour faire évoluer la situation vers un abandon de toute forme de discrimination salariale ou professionnelle à raison du genre

(1) Conseil d'État, 6 novembre 2009 : « Réseau ferré de France ».

sexuel. Il confère aux conseils d'administration et de surveillance de toutes les sociétés anonymes – et non plus seulement celles dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé – une prérogative nouvelle en complétant les articles du code de commerce relatifs à leurs compétences, à savoir respectivement les articles L. 225-35 et L. 225-68 (paragraphe I et II).

En l'espèce, ces deux catégories de conseils se voient assigner l'obligation de délibérer chaque année sur la politique d'égalité professionnelle et salariale menée par la société. Si la détermination des rémunérations des salariés incombe logiquement à la direction exécutive en charge des recrutements et des ressources humaines, il n'en demeure pas moins que l'instance chargée de déterminer les orientations de l'activité de la société – cas du conseil d'administration – ou de contrôler la gestion du directoire – cas du conseil de surveillance – peut légitimement porter un regard global sur les orientations suivies en la matière.

Le fait d'institutionnaliser, au sein de conseils d'administration ou de surveillance dont la composition sera à l'avenir plus féminine, un dialogue à fréquence annuelle sur les pratiques des directions exécutives en matière d'égalité professionnelle et salariale devrait inciter ces dernières à tenir davantage compte des exigences posées depuis 1972 par le législateur, ne serait-ce qu'en raison de leur responsabilité devant ces conseils. En occupant un poids relatif croissant dans ces instances, les femmes pourront y faire valoir l'intérêt pour chaque société anonyme de traiter indistinctement ses employés à qualifications, expériences et mérites comparables.

Dans les sociétés anonymes non soumises à l'exigence de mixité pour la composition de leur conseil d'administration ou de surveillance, ce nouvel objet de délibération aura vraisemblablement aussi d'heureuses conséquences, en faisant prendre davantage conscience de l'importance de ces questions.

Le texte précise que, dans les sociétés devant établir un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise – document créé par la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 –, le conseil est appelé à délibérer sur la base de ce document. Établi par les dirigeants des entreprises de 300 salariés et plus aux termes de l'article L. 2323-57 du code de travail, ce rapport comporte ou retrace plus particulièrement :

– une analyse permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de conditions de travail ou de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;

– les mesures prises au cours de l'année écoulée pour favoriser l'égalité professionnelle ainsi que celles qui, bien que figurant dans le rapport de l'année antérieure, n'ont pas été mises en œuvre ;

– enfin, les objectifs prévus pour l’année à venir, assortis d’une définition qualitative et quantitative des actions à mener et d’une évaluation de leur coût.

Soumis à l’avis du comité d’entreprise, ce rapport fait l’objet d’une large publicité puisqu’il est communiqué à l’inspecteur du travail, au comité central d’entreprise ainsi qu’aux délégués syndicaux et mis à la disposition de tout salarié qui le demande. Les auteurs de la proposition de loi entendent cependant lui donner une utilité nouvelle et plus tangible, en l’érigeant en véritable base d’évaluation annuelle des résultats des dirigeants exécutifs sur ces questions, par les instances chargées de la gouvernance.

2. Pour une transparence accrue des sociétés sur leurs pratiques en matière d’égalité professionnelle et salariale

Le paragraphe III initialement inscrit dans cet article avait une portée différente des précédents. Il visait moins à infléchir les décisions des instances compétentes en matière d’égalité salariale et professionnelle qu’à inciter les entreprises à se montrer exemplaires afin de valoriser leur image auprès du public. La commission des Lois a néanmoins décidé sa suppression.

Sur le fond, il complétait les éléments devant figurer dans le rapport annuel public établi par le conseil d’administration ou de surveillance à l’intention de l’assemblée générale des actionnaires, en application de l’article L. 225-100 du code de commerce, par un bilan de la politique suivie par la société en matière d’égalité salariale entre les hommes et les femmes. L’exercice visait à donner un écho public plus large aux mesures prises en interne à ce sujet.

De telles dispositions n’étaient pas en soi indispensables. En effet, l’article R. 225-104 du code de commerce prévoit déjà que les données relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent figurer dans le rapport du conseil d’administration ou du directoire aux actionnaires. Néanmoins, il se trouve que, dans les faits, plus de la moitié des entreprises se dispensent de se conformer à cette obligation, qui de surcroît est d’une portée bien générale.

Selon une publication de Capitalcom en date du 3 mars 2009⁽¹⁾, 30 % seulement des sociétés du CAC 40 communiquent actuellement sur la prise en compte de la mixité dans la gestion des carrières. Par ailleurs, 18 % d’entre elles indiquent qu’elles se fixent des objectifs chiffrés en matière d’égalité professionnelle et détaillent les mesures effectivement mises en œuvre pour diminuer les écarts de rémunérations entre hommes et femmes. Ces chiffres illustrent une situation totalement insatisfaisante.

L’obligation prévue au III du présent article de la proposition de loi était de nature à infléchir le cours des choses. Elle renforçait la transparence sur ces questions de manière importante, tant la mise à disposition – *via* internet

(1) Baromètre annuel Capitalcom 2009 sur la mixité : l’égalité professionnelle hommes/femmes en recul au sein du CAC 40, 3 mars 2009.

notamment – du rapport du conseil d’administration ou du directoire lui assure une diffusion étendue auprès des actionnaires, mais aussi de la presse et du grand public.

Pour les sociétés de plus de 300 salariés, le rapport sur la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formation des femmes et des hommes dans l’entreprise devait être joint au bilan inséré dans le rapport public annuel du conseil d’administration ou de surveillance. Cette annexion aurait conféré une portée plus grande encore à la transparence des sociétés concernées, en entrant davantage dans le détail des résultats obtenus et des actions envisagées pour remédier aux carences éventuellement observées.

Attachée au respect des domaines de compétences de la loi et du règlement, prévus par les articles 34 et 37 de la Constitution, la commission des Lois s’est néanmoins rangée aux arguments selon lesquels les dispositions de ce paragraphe III présentent un caractère réglementaire et ne doivent pas, par conséquent, figurer dans cette proposition de loi.

*

*La Commission **adopte** l’amendement CL 45 de la rapporteure.*

Elle examine ensuite l’amendement CL 17 de Mme Catherine Génisson.

Mme la rapporteure. Avis défavorable : je suis, comme vous, très attachée au contenu de cet article. J’estime cependant que cet amendement ne s’inscrit pas parfaitement, en l’état de sa rédaction, dans le dispositif. En effet, le plan pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visé par l’article L. 1143-1 du code du travail est facultatif pour les employeurs. En outre, le rapport de situation comparée doit faire ressortir l’état d’avancement des actions prévues en cas d’existence d’un tel plan. Il y a enfin une certaine incohérence à ne viser que les entreprises à conseil d’administration, et non celles à conseil de surveillance. La question mérite d’être retravaillée dans le cadre de l’article 88.

*La Commission **rejette** cet amendement.*

*Elle **adopte** successivement les amendements CL 46 et CL 47 de la rapporteure.*

La Commission examine l’amendement CL 18 de Mme Catherine Génisson.

Mme la rapporteure. Je souhaite le retrait de cet amendement. Je n’ai pas d’objection de fond, mais cette question relève non du code de commerce, comme le prévoit cet amendement, mais plutôt du code du travail, dont les articles L. 2323-57 et L. 2323-58 prévoient que le rapport sur la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formation des femmes et des hommes dans l’entreprise doit être transmis à l’inspecteur du travail et au comité central

d'entreprise, communiqué aux délégués syndicaux et mis à disposition de tout salarié qui en fait la demande.

L'amendement est retiré.

*La Commission **adopte** successivement les amendements CL 48, CL 49 et CL 50 de la rapporteure.*

Elle examine ensuite l'amendement CL 4 de M. Philippe Houillon.

M. Philippe Houillon. Les dispositions contenues dans les alinéas 5 et 6 me semblent relever du domaine du décret, plus particulièrement du décret d'application de la loi NRE qui traite de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mme la rapporteure. L'obligation que cet amendement vise à supprimer est un gage de transparence qui ne saurait être sous-estimé dans ses effets. Même si on peut juger que cela relève du domaine réglementaire, je préfère, pour des raisons de confiance, que cela soit inscrit dans la loi.

M. le président Jean-Luc Warsmann. Si ces dispositions, nonobstant leur importance, ont un caractère réglementaire, elles n'ont pas leur place dans la loi.

*La Commission **adopte** l'amendement CL 4.*

La Commission rejette les amendements CL 51 et CL 52 devenus sans objet.

*La Commission **adopte** l'article 6 **modifié**.*

Après l'article 6

*Sur avis défavorable de la rapporteure, la Commission **rejette** successivement les amendements CL 19 et CL 20 de Mme Catherine Génisson.*

*Puis elle **adopte** l'ensemble de la proposition de loi **modifiée**.*

*

En conséquence, la commission des Lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République vous demande d'adopter la présente proposition de loi dans le texte figurant dans le document joint au présent rapport.

TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Code de commerce</p>	<p>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</p>	<p>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</p>
<p><i>Art. L. 225-17.</i> – La société anonyme est administrée par un conseil d'administration composé de trois membres au moins. Les statuts fixent le nombre maximum des membres du conseil, qui ne peut dépasser dix-huit.</p>	<p>Article 1^{er}</p> <p>I. – Après le premier alinéa de l'article 225-17 du code de commerce, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Article 1^{er}</p> <p>I. – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Toutefois, en cas de décès, de démission ou de révocation du président du conseil d'administration et si le conseil n'a pu le remplacer par un de ses membres, il peut nommer, sous réserve des dispositions de l'article L. 225-24, un administrateur supplémentaire qui est appelé aux fonctions de président.</p>	<p>« Les statuts prévoient que le conseil d'administration est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. »</p>	<p>II. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>II. – Après l'article L. 225-18 du même code, il est inséré un article L. 225-18-1 ainsi rédigé :</p>	<p>« <i>Art. L. 225-18-1.</i> –</p>
	<p>« <i>Art. L. 225-18-1.</i> – Dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieure à 50 %. En cas de composition impaire du conseil d'administration, l'écart entre les administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à un.</p>	<p>... être inférieure à 40 %. Lorsque le conseil d'administration est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.</p>
	<p>« Les nominations intervenues en violation de l'alinéa précédent sont nulles. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil d'administration. Une assemblée générale est convoquée pour remédier à l'irrégularité du conseil mal composé. »</p>	<p>... nulles, à l'exception des nominations d'administrateurs appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil d'administration. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibéra-</p>

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 225-20.</i> – Une personne morale peut être nommée administrateur. Lors de sa nomination, elle est tenue de désigner un représentant permanent qui est soumis aux mêmes conditions et obligations et qui encourt les mêmes responsabilités civile et pénale que s’il était administrateur en son nom propre, sans préjudice de la responsabilité solidaire de la personne morale qu’il représente.</p>	<p>III. – L’article L. 225-20 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>tions du conseil. <i>Lorsque le conseil néglige de procéder aux nominations requises ou de convoquer l’assemblée générale des actionnaires pour remédier à l’irrégularité de sa composition, tout intéressé peut demander en justice la désignation d’un mandataire chargé de convoquer l’assemblée à cet effet.</i> »</p>
<p>Lorsque la personne morale révoque son représentant, elle est tenue de pourvoir en même temps à son remplacement.</p>	<p>« Le représentant d’une personne morale nommée administrateur est comptabilisé pour déterminer la proportion d’administrateurs de chaque sexe prévue au premier alinéa de l’article L. 225-18-1. »</p>	<p>(amendement CL21)</p>
<p><i>Art. L. 225-18-1.</i> – Cf. <i>supra</i>.</p>	<p>IV. – L’article L. 225-24 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>III. – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 225-24.</i> – En cas de vacance par décès ou par démission d’un ou plusieurs sièges d’administrateur, le conseil d’administration peut, entre deux assemblées générales, procéder à des nominations à titre provisoire.</p>	<p>1° Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>IV. – (Alinéa sans modification)</p>
<p>Lorsque le nombre des administrateurs est devenu inférieur au minimum légal, les administrateurs restants doivent convoquer immédiatement l’assemblée générale ordinaire en vue de compléter l’effectif du conseil.</p>	<p>1° Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>1° (Alinéa sans modification)</p>
<p>Lorsque le nombre des administrateurs est devenu inférieur au minimum statutaire, sans toutefois être inférieur au minimum légal, le conseil d’administration doit procéder à des nominations à titre provisoire en vue de compléter son effectif dans le délai de trois mois à compter du jour où se produit la vacance.</p>		

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Les nominations effectuées par le conseil en vertu des premier et troisième alinéas ci-dessus sont soumises à ratification de la plus prochaine assemblée générale ordinaire. À défaut de ratification, les délibérations prises et les actes accomplis antérieurement par le conseil n'en demeurent pas moins valables.</p>	<p>« Lorsque la proportion de chaque sexe est devenue inférieure au pourcentage fixé au premier alinéa de l'article L. 225-18-1, le conseil doit procéder à des nominations à titre provisoire, dans le délai de trois mois à compter du jour où cette proportion n'est plus respectée. » ;</p>	<p>... proportion <i>des administrateurs</i> de ... (amendement CL22)</p>
<p>Lorsque le conseil néglige de procéder aux nominations requises ou de convoquer l'assemblée, tout intéressé peut demander en justice, la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale, à l'effet de procéder aux nominations ou de ratifier les nominations prévues au troisième alinéa.</p>	<p>2° En conséquence, à la première phrase du quatrième alinéa, les mots : « et troisième » sont remplacés par les mots : « , troisième et quatrième ».</p>	<p>2° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 225-27.</i> – Il peut être stipulé dans les statuts que le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-17 et L. 225-18, des administrateurs élus soit par le personnel de la société, soit par le personnel de la société et celui de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français. Le nombre de ces administrateurs ne peut être supérieur à quatre ou, dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, cinq, ni excéder le tiers du nombre des autres administrateurs. Lorsque le nombre des administrateurs élus par les salariés est égal ou supérieur à deux, les ingénieurs, cadres et assimilés ont un siège au moins.</p>	<p>V. – L'article L. 225-27 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>V. – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Les administrateurs élus par les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-17.</p>	<p>1° Au premier alinéa, la référence : « et L. 225-18 » est remplacée par les références : « , L. 225-18 et L. 225-18-1 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 225-18-1.</i> – <i>Cf. supra.</i></p>	<p>2° Le dernier alinéa est complété par les mots : « , ni pour la détermination de la proportion d'administrateurs de chaque sexe prévue au premier alinéa de l'article L. 225-18-1 ».</p>	

Texte en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

Art. L. 225-37. – Le conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents. Toute clause contraire est réputée non écrite.

À moins que les statuts ne prévoient une majorité plus forte, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Sauf lorsque le conseil est réuni pour procéder aux opérations visées aux articles L. 232-1 et L. 233-16 et sauf disposition contraire des statuts, le règlement intérieur peut prévoir que sont réputés présents, pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective, dont la nature et les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'État. Les statuts peuvent limiter la nature des décisions pouvant être prises lors d'une réunion tenue dans ces conditions et prévoir un droit d'opposition au profit d'un nombre déterminé d'administrateurs.

Sauf disposition contraire des statuts, la voix du président de séance est prépondérante en cas de partage.

Les administrateurs, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président du conseil d'administration.

Dans les sociétés dont les titres financiers sont admis aux négociations

3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque les administrateurs représentants des salariés sont élus sur des listes, celles-ci ne comportent pas plus de 50 % de candidats de chaque sexe. En cas de composition impaire de ces listes, l'écart entre le nombre de candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Ces listes doivent être composées en assurant une alternance des hommes et des femmes. »

Texte en vigueur

sur un marché réglementé, le président du conseil d'administration rend compte, dans un rapport joint au rapport mentionné aux articles L. 225-100, L. 225-102, L. 225-102-1 et L. 233-26, de la composition, des conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil, ainsi que des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société, en détaillant notamment celles de ces procédures qui sont relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière pour les comptes sociaux et, le cas échéant, pour les comptes consolidés. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 225-56, ce rapport indique en outre les éventuelles limitations que le conseil d'administration apporte aux pouvoirs du directeur général.

Lorsqu'une société se réfère volontairement à un code de gouvernement d'entreprise élaboré par les organisations représentatives des entreprises, le rapport prévu au présent article précise également les dispositions qui ont été écartées et les raisons pour lesquelles elles l'ont été. Se trouve de surcroît précisé le lieu où ce code peut être consulté. Si une société ne se réfère pas à un tel code de gouvernement d'entreprise, ce rapport indique les règles retenues en complément des exigences requises par la loi et explique les raisons pour lesquelles la société a décidé de n'appliquer aucune disposition de ce code de gouvernement d'entreprise.

Le rapport prévu au présent article précise aussi les modalités particulières relatives à la participation des actionnaires à l'assemblée générale ou renvoie aux dispositions des statuts qui prévoient ces modalités.

Ce rapport présente en outre les principes et les règles arrêtés par le conseil d'administration pour déterminer les rémunérations et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux et il mentionne la publication des informations prévues par l'article L. 225-100-3.

Le rapport prévu au présent article est approuvé par le conseil d'administration et est rendu public.

Texte de la proposition de loi

VI. – À la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 225-37 du même code, après le mot : « composition », sont insérés les mots : « du conseil et de l'application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes en son sein ».

Texte adopté par la Commission

VI. – *(Sans modification)*

Texte en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

Article 2

Article 2

Art. L. 225-68. – Le conseil de surveillance exerce le contrôle permanent de la gestion de la société par le directoire.

Les statuts peuvent subordonner à l'autorisation préalable du conseil de surveillance la conclusion des opérations qu'ils énumèrent. Toutefois, la cession d'immeubles par nature, la cession totale ou partielle de participations, la constitution de sûretés, ainsi que les cautions, avals et garanties, sauf dans les sociétés exploitant un établissement bancaire ou financier, font l'objet d'une autorisation du conseil de surveillance dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles le dépassement de cette autorisation peut être opposé aux tiers.

À toute époque de l'année, le conseil de surveillance opère les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns et peut se faire communiquer les documents qu'il estime nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Une fois par trimestre au moins le directoire présente un rapport au conseil de surveillance.

Après la clôture de chaque exercice et dans le délai fixé par décret en Conseil d'État, le directoire lui présente, aux fins de vérification et de contrôle, les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 225-100.

Le conseil de surveillance présente à l'assemblée générale prévue à l'article L. 225-100 ses observations sur le rapport du directoire ainsi que sur les comptes de l'exercice.

Dans les sociétés dont les titres financiers sont admis aux négociations sur un marché réglementé, le président du conseil de surveillance rend compte, dans un rapport joint au rapport mentionné à l'alinéa précédent et aux articles L. 225-102, L. 225-102-1 et L. 233-26, de la composition, des conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil, ainsi que des

I. – Au septième alinéa de l'article L. 225-68 du même code, après le mot : « composition », sont insérés les mots : « du conseil et de l'application du principe de représenta-

I. – (*Sans modification*)

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société, en détaillant notamment celles de ces procédures qui sont relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière pour les comptes sociaux et, le cas échéant, pour les comptes consolidés.</p>	<p>tion équilibrée des femmes et des hommes en son sein ».</p>	
<p>Lorsqu'une société se réfère volontairement à un code de gouvernement d'entreprise élaboré par les organisations représentatives des entreprises, le rapport prévu au septième alinéa du présent article précise également les dispositions qui ont été écartées et les raisons pour lesquelles elles l'ont été. Se trouve de surcroît précisé le lieu où ce code peut être consulté. Si une société ne se réfère pas à un tel code de gouvernement d'entreprise, ce rapport indique les règles retenues en complément des exigences requises par la loi et explique les raisons pour lesquelles la société a décidé de n'appliquer aucune disposition de ce code de gouvernement d'entreprise.</p>		
<p>Le rapport prévu au septième alinéa précise aussi les modalités particulières relatives à la participation des actionnaires à l'assemblée générale ou renvoie aux dispositions des statuts qui prévoient ces modalités.</p>		
<p>Ce rapport présente en outre les principes et les règles arrêtés par le conseil de surveillance pour déterminer les rémunérations et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux et il mentionne la publication des informations prévues par l'article L. 225-100-3.</p>		
<p>Le rapport prévu au septième alinéa du présent article est approuvé par le conseil de surveillance et est rendu public.</p>		
<p><i>Art. L. 225-69.</i> – Le conseil de surveillance est composé de trois membres au moins. Les statuts fixent le nombre maximum des membres du conseil, qui est limité à dix-huit.</p>	<p>II. – L'article L. 225-69 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>II. – (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« Les statuts prévoient que le conseil de surveillance est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. »</p>	

Texte en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

III. – Après l'article L. 225-69 du même code, il est inséré un article L. 225-69-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 225-69-1. – Dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, la proportion d'administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieure à 50 %. En cas de composition impaire, l'écart entre les membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

« Toute nomination intervenue en violation de l'alinéa précédent est nulle. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil de surveillance. Une assemblée générale est convoquée pour remédier à l'irrégularité du conseil mal composé. »

IV. – L'article L. 225-76 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le représentant permanent d'une personne morale nommée au conseil de surveillance est comptabilisée pour déterminer la proportion de membres de chaque sexe prévue au premier alinéa de l'article L. 225-69-1. »

III. – (Alinéa sans modification)

« Art. L. 225-69-1. –

... proportion des membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %. Lorsque le conseil de surveillance est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

« Les nominations intervenues en violation de l'alinéa précédent sont nulles, à l'exception des nominations de membres appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil de surveillance. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil. Lorsque le conseil néglige de procéder aux nominations requises ou de convoquer l'assemblée générale des actionnaires pour remédier à l'irrégularité de sa composition, tout intéressé peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée à cet effet. »

(amendement CL23)

IV. – (Sans modification)

Art. L. 225-76. – Une personne morale peut être nommée au conseil de surveillance. Lors de sa nomination, elle est tenue de désigner un représentant permanent qui est soumis aux mêmes conditions et obligations et qui encourt les mêmes responsabilités civile et pénale que s'il était membre du conseil en son nom propre, sans préjudice de la responsabilité solidaire de la personne morale qu'il représente.

Lorsque la personne morale révoque son représentant, elle est tenue de pourvoir en même temps à son remplacement.

Art. L. 225-69-1. – Cf. supra.

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 225-78.</i> – En cas de vacance par décès ou par démission d'un ou plusieurs sièges de membre du conseil de surveillance, ce conseil peut, entre deux assemblées générales, procéder à des nominations à titre provisoire.</p>	<p>V. – L'article L. 225-78 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>V. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Lorsque le nombre de membres du conseil de surveillance est devenu inférieur au minimum légal, le directoire doit convoquer immédiatement l'assemblée générale ordinaire en vue de compléter l'effectif du conseil de surveillance.</p>	<p>1° Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>1° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Lorsque le nombre de membres du conseil de surveillance est devenu inférieur au minimum statutaire sans toutefois être inférieur au minimum légal, le conseil de surveillance doit procéder à des nominations à titre provisoire en vue de compléter son effectif dans le délai de trois mois à compter du jour où se produit la vacance.</p>	<p>« Lorsque la proportion de chaque sexe est devenue inférieure au pourcentage fixé au premier alinéa de l'article L. 225-69-1, le conseil doit procéder à des nominations à titre provisoire, dans le délai de trois mois à compter du jour où cette proportion n'est plus respectée. » ;</p>	<p>... proportion des membres du conseil de surveillance de chaque ... (amendement CL24)</p>
<p>Les nominations effectuées par le conseil, en vertu des premier et troisième alinéas ci-dessus, sont soumises à ratification de la prochaine assemblée générale ordinaire. À défaut de ratification, les délibérations prises et les actes accomplis antérieurement par le conseil n'en demeurent pas moins valables.</p>	<p>2° En conséquence, à la première phrase du quatrième alinéa, les mots : « et troisième » sont remplacés par les mots : « , troisième et quatrième ».</p>	<p>2° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Lorsque le conseil néglige de procéder aux nominations requises ou si l'assemblée n'est pas convoquée, tout intéressé peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale, à l'effet de procéder aux nominations ou de ratifier les nominations prévues au troisième alinéa.</p>	<p>VI. – L'article L. 225-79 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>VI. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 225-79.</i> – Il peut être stipulé dans les statuts que le conseil de surveillance comprend, outre les membres dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-69 et L. 225-75, des membres élus soit par le personnel de la société,</p>	<p>1° Au premier alinéa, après la référence : « L. 225-69 », est insérée la référence : « , L. 225-69-1 » ;</p>	<p>1° (<i>Sans modification</i>)</p>

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>soit par le personnel de la société et celui de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français.</p>		
<p>Le nombre des membres du conseil de surveillance élus par les salariés ne peut être supérieur à quatre ni excéder le tiers du nombre des autres membres. Lorsque le nombre des membres élus par les salariés est égal ou supérieur à deux, les ingénieurs, cadres et assimilés ont un siège au moins.</p>	<p>2° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° (Alinéa sans modification)</p>
<p>Les membres du conseil de surveillance élus par les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal de membres prévus à l'article L. 225-69.</p>	<p>« Lorsque les membres du conseil de surveillance représentants des salariés sont élus sur des listes, celles-ci ne comportent pas plus de 50 % de candidats de chaque sexe. En cas de composition impaire de ces listes, le nombre de candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Ces listes doivent être composées en assurant une alternance des hommes et des femmes. » ;</p> <p>3° Le dernier alinéa est complété par les mots : « ni pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-69-1 ».</p>	<p>... ces listes, l'écart entre le ...</p> <p>(amendement CL53)</p> <p>3° (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 225-69-1. – Cf. supra.</p>		
<p>Art. L. 225-18-1. – Cf. supra art. 1^{er}.</p>	<p>Article 3</p> <p>I. – Par exception aux articles 1^{er} et 2 de la présente loi :</p> <p>– au terme du délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, le pourcentage prévu aux articles L. 225-18-1 et L. 225-69-1 est fixé à 20 % ;</p>	<p>Article 3</p> <p>I. – Les II à V de l'article 1^{er} et les III à VI de l'article 2 entrent en vigueur six ans après la promulgation de la présente loi.</p> <p>Alinéa supprimé</p>
<p>Art. L. 225-69-1. – Cf. supra art. 2.</p>	<p>– au terme du délai de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi, le pourcentage prévu aux articles L. 225-18-1 et L. 225-69-1 est fixé à 40 %.</p> <p>II. – Au terme du délai de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, le pourcentage fixé aux articles L. 225-18-1 et L. 225-69-1 doit être atteint.</p>	<p>Alinéa supprimé</p> <p>II. – Dans les sociétés mentionnées au chapitre V du titre II du livre II du code de commerce dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, la proportion des</p>

Texte en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

Art. L. 225-27. – Cf. supra art. 1^{er}.

Art. L. 225-79. – Cf. supra art. 2.

**Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983
relative à la démocratisation du
secteur public**

Art. 5. – Dans les établissements publics mentionnés au 1 de l'article 1^{er} d'une part, et, d'autre part, dans les entreprises mentionnées au 3 du même article dont plus de 90 % du capital est détenu par des personnes morales de droit public ou par des sociétés mentionnées à l'article 1^{er}, ainsi que dans des sociétés centrales de groupes d'entreprises nationales d'assurance, les sociétés à forme mutuelle nationalisées, la société anonyme Natexis, le Crédit lyonnais et la compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur, le conseil d'administration ou de surveillance comprend :

III. – Au terme du délai de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, le pourcentage fixé aux articles L. 225-27 et L. 225-79 doit être atteint.

IV. – Le non-respect des dispositions du I et du II entraîne la nullité des délibérations du conseil d'administration ou du conseil de surveillance ainsi que la nullité des nominations, sauf lorsque celles-ci portent sur le sexe sous-représenté au sein du conseil.

Article 4

I. – La loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public est ainsi modifiée :

1° Après le sixième alinéa de l'article 5, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

administrateurs ou des membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieure à 20 % trois ans après la promulgation de la présente loi.

Le représentant d'une personne morale nommée administrateur ou membre du conseil de surveillance est comptabilisé pour déterminer la proportion d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance de chaque sexe prévue au premier alinéa du présent II.

III. – *Lorsque le conseil d'administration ou de surveillance n'applique pas les dispositions des I et II dans les délais prévus à ces paragraphes, les nominations au sein de celui-ci, à l'exclusion des nominations de personnes du sexe sous-représenté en son sein, sont nulles. Cette nullité entraîne la nullité des seules délibérations auxquelles ont pris part le ou les membres du conseil dont la nomination est irrégulière.*

IV. – *Le délai mentionné au I est applicable aux sociétés qui procèdent, à compter de la promulgation de la présente loi, à une admission de leurs titres aux négociations sur un marché réglementé.*

(amendement CL25)

Article 4

I. – *(Alinéa sans modification)*

1° *(Alinéa sans modification)*

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>1° Des représentants de l'État nommés par décret et, le cas échéant, des représentants des autres actionnaires nommés par l'assemblée générale ;</p> <p>2° Des personnalités choisies, soit en raison de leur compétence technique, scientifique ou technologique, soit en raison de leur connaissance des aspects régionaux, départementaux ou locaux des activités en cause, soit en raison de leur connaissance des activités publiques et privées concernées par l'activité de l'entreprise, soit en raison de leur qualité de représentants des consommateurs ou des usagers, nommés par décret pris, le cas échéant, après consultation d'organismes représentatifs desdites activités ;</p> <p>3° Des représentants des salariés, élus dans les conditions prévues au chapitre II.</p> <p>Dans les établissements publics de l'État mentionnés à l'article 1^{er}, le nombre des représentants de chacune de ces catégories est déterminé par décret, le nombre de représentants des salariés devant être égal au moins au tiers du nombre des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.</p> <p>Dans les entreprises visées au 3 de l'article 1^{er} et au premier alinéa du présent article, les représentants de chacune de ces catégories sont de six.</p>	<p>« Pour chacune des catégories visées aux 1° et 2°, la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieure à 50 %. En cas de composition impaire du conseil, l'écart entre les administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à un.</p> <p>« À l'issue de deuxième renouvellement du conseil d'administration ou de surveillance à compter de la promulgation de la loi n° du relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveil-</p>	<p>... catégories mentionnées aux ... des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %. Lorsque le conseil d'administration ou de surveillance est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des membres de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.</p> <p>(amendements CL26, CL27 et CL28)</p> <p>« Dès le deuxième ...</p> <p>(amendement CL29)</p>

Texte en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

Toutefois, ils sont de cinq dans les conseils d'administration ou les conseils de surveillance des banques, des établissements financiers et des établissements de crédit à statut légal spécial dont les effectifs sont inférieurs à 30 000.

Dans les compagnies financières mentionnées au titre III de la loi du 11 février 1982 précitée, les représentants de chacune de ces catégories sont de cinq. Ils sont nommés par décret et, pour ce qui concerne les représentants des salariés, selon les modalités prévues à l'article 36 de la loi précitée. Les représentants des salariés doivent remplir les conditions prévues à l'article 15 de la présente loi.

Dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises publiques mentionnées au présent article et qui sont chargés d'une mission de service public, au moins une des personnalités désignées en application du 2° du présent article doit être choisie parmi les représentants des consommateurs ou des usagers.

lance et à l'égalité professionnelle, lorsque les représentants des salariés sont élus sur des listes, celles-ci ne comportent pas plus de 50 % de candidats de chaque sexe. En cas de composition impaire de ces listes, l'écart entre le nombre de candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Ces listes doivent être composées en assurant une alternance des hommes et des femmes. »

2° Après l'article 5, il est inséré un article 5-1 ainsi rédigé :

« Art. 5-1. – Toute nomination intervenue en violation des dispositions du septième alinéa de l'article 5 est nulle. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil d'administration ou de surveillance. »

2° (Alinéa sans modification)

« Art. 5-1. – Les nominations intervenues en violation du ...
... l'article 5 sont nulles, à l'exception des nominations de membres appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil d'administration ou de surveillance. Cette ...

(amendement CL30)

Texte en vigueur

Art. 6. – Dans les entreprises non visées à l'article 5, le conseil d'administration ou de surveillance compte dix-huit membres, lorsque la majorité du capital social est détenue par l'État, et de neuf à dix-huit membres dans les autres cas. Toutefois, dans les banques, le nombre des membres des conseils d'administration ne peut excéder quinze.

Dans tous les cas, le conseil comprend des représentants des salariés élus dans les conditions prévues au chapitre II.

Dans les entreprises mentionnées aux 4 et 5 de l'article 1^{er} dont l'effectif est compris entre 200 et 1 000 salariés, à l'exclusion des banques nationalisées par la loi du 11 février 1982 précitée, le nombre de ces représentants est de trois.

Dans les autres entreprises, ces représentants constituent le tiers des membres du conseil.

Les autres membres desdits conseils sont désignés, dans les entreprises constituées en forme de sociétés, par l'assemblée générale des actionnaires conformément aux dispositions du code de commerce, sous réserve, le cas échéant, des représentants de l'État, qui sont nommés par décret. Ces désignations et nominations faites, le conseil d'administration ou de surveillance est réputé pouvoir siéger et délibérer valablement, sous réserve des règles de quorum.

Texte de la proposition de loi

3° L'article 6 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« La proportion du nombre d'administrateurs ou du nombre de membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être supérieure à 50 %. En cas de composition impaire du conseil, l'écart entre le nombre d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

« À l'issue de deuxième renouvellement du conseil d'administration ou de surveillance à compter de la promulgation de la loi n° du relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, lorsque les représentants des salariés sont

Texte adopté par la Commission

3° (*Alinéa sans modification*)

... être inférieure à 40 %. Lorsque le conseil d'administration ou de surveillance est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des membres de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

(amendements CL31 et CL32)

« Dès le deuxième ...

(amendement CL33)

Texte en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

élus sur des listes, celles-ci ne comportent pas plus de 50 % de candidats de chaque sexe. En cas de composition impaire de ces listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Ces listes doivent être composées en assurant une alternance des hommes et des femmes. »

4° Après l'article 6, il est inséré un article 6-1 ainsi rédigé :

« Art. 6-1. – Toute nomination intervenue en violation des dispositions du sixième alinéa de l'article 6 est nulle. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil d'administration ou de surveillance. »

II. – Par exception au deuxième alinéa du 1° et au deuxième alinéa du 3° du I, au terme du premier renouvellement du conseil d'administration ou de surveillance à compter de la promulgation de la présente loi, le pourcentage prévu au septième alinéa de l'article 5 et au sixième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 précitée est fixé à 30 %.

III. – À l'issue du second renouvellement du conseil d'administration ou de surveillance à compter de la promulgation de la présente loi, le pourcentage fixé au septième alinéa de l'article 5 et au sixième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 précitée doit être atteint.

IV. – Le non-respect du II et du III entraîne la nullité des délibérations du conseil d'administration ou de surveillance ainsi que la nullité des nominations, sauf lorsque celles-ci portent sur le sexe sous-représenté au sein du conseil.

4° (Alinéa sans modification)

« Art. 6-1. – Les nominations intervenues en violation du ...
... l'article 6 sont nulles, à l'exception des nominations de membres appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil d'administration ou de surveillance. Cette ...

(amendement CL34)

II. –
...
du I du présent article, à l'occasion du premier ...

(amendement CL35)

... à 20 %.

(amendement CL36)

III. – Dès le deuxième renouvellement ...

(amendement CL37)

IV. – Lorsque le conseil d'administration ou de surveillance n'applique pas les dispositions des II et III dans les délais prévus à ces paragraphes, les nominations au sein de celui-ci, à l'exclusion des nominations de personnes du sexe sous-représenté en son sein, sont nulles. Cette nullité entraîne la nullité des seules délibérations auxquelles ont pris part le ou les membres du conseil dont la nomination est irrégulière.

(amendement CL38)

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<i>Art. 1^{er}. – Cf. annexe.</i>	<p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>I. – La proportion d'administrateurs de chaque sexe dans les conseils d'administration des établissements publics industriels et commerciaux de l'État non visés à l'article 1^{er} de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 précitée et des établissements publics administratifs de l'État, ne peut être supérieure à 50 %. En cas de composition impaire du conseil d'administration, l'écart entre le nombre d'administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à un.</p> <p>II. – Le décret constitutif de l'établissement public fixe les modalités d'application de cette disposition.</p> <p>III. – Toute nomination intervenue en violation des dispositions du I est nulle. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil d'administration.</p> <p>IV. – Au terme du premier renouvellement du conseil à compter de la promulgation de la présente loi, la proportion d'administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 30 %. Au terme du second renouvellement à compter de la promulgation de la présente loi, le pourcentage fixé au I doit être atteint.</p> <p>V. – Le non-respect des dispositions du IV entraîne la nullité des délibérations du conseil d'administration ainsi que la nullité des nominations, sauf lorsque celles-ci portent sur le sexe sous-représenté au sein du conseil.</p>	<p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>I. –</p> <p style="text-align: right;">... être inférieure à 40 %. Lorsque le conseil d'administration est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs ...</p> <p style="text-align: center;">... à deux.</p> <p style="text-align: center;">(amendement CL39)</p> <p>II. – <i>(Sans modification)</i></p> <p>III. – <i>Les nominations intervenues en violation du I sont nulles, à l'exception des nominations d'administrateurs appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil. Cette ...</i></p> <p style="text-align: center;">(amendement CL40)</p> <p>IV. – <i>À l'occasion du ...</i></p> <p style="text-align: right;">... à 20 %. Dès le deuxième renouvellement ...</p> <p style="text-align: center;">(amendements CL41, CL42 et CL43)</p> <p>V. – <i>Lorsque le conseil d'administration n'applique pas les dispositions du IV dans les délais prévus à ce paragraphe, les nominations au sein de celui-ci, à l'exclusion des nominations de personnes du sexe sous-représenté en son sein, sont nulles. Cette nullité entraîne la nullité des seules délibérations auxquelles ont pris part le ou les membres du conseil dont la nomination est irrégulière.</i></p> <p style="text-align: center;">(amendement CL44)</p>

Texte en vigueur

Code de commerce

Art. L. 225-35. – Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Dans les rapports avec les tiers, la société est engagée même par les actes du conseil d'administration qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances, étant exclu que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve.

Le conseil d'administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns. Le président ou le directeur général de la société est tenu de communiquer à chaque administrateur tous les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Les cautions, avals et garanties donnés par des sociétés autres que celles exploitant des établissements bancaires ou financiers font l'objet d'une autorisation du conseil dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles le dépassement de cette autorisation peut être opposé aux tiers.

Code du travail

Art. L. 2323-57. – Cf. annexe.

Texte de la proposition de loi

Article 6

I. – Après le premier alinéa de l'article L. 225-35 du code de commerce, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le conseil d'administration délibère annuellement sur la politique d'égalité professionnelle et salariale. Dans les sociétés devant établir le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail, le conseil d'administration délibère sur cette base. »

Texte adopté par la Commission

Article 6

I. – (*Alinéa sans modification*)

... politique
de la société en matière d'égalité ...
... rap-
port sur la situation ...

... travail, il délibère ...

(amendements CL45, CL46 et CL47)

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
Code de commerce	II. – Après le septième alinéa de l'article L. 225-68 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :	II. – <i>(Alinéa sans modification)</i>
<p><i>Art. L. 225-68.</i> – Le conseil de surveillance exerce le contrôle permanent de la gestion de la société par le directoire.</p>		
<p>Les statuts peuvent subordonner à l'autorisation préalable du conseil de surveillance la conclusion des opérations qu'ils énumèrent. Toutefois, la cession d'immeubles par nature, la cession totale ou partielle de participations, la constitution de sûretés, ainsi que les cautions, avals et garanties, sauf dans les sociétés exploitant un établissement bancaire ou financier, font l'objet d'une autorisation du conseil de surveillance dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles le dépassement de cette autorisation peut être opposé aux tiers.</p>		
<p>À toute époque de l'année, le conseil de surveillance opère les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns et peut se faire communiquer les documents qu'il estime nécessaires à l'accomplissement de sa mission.</p>		
<p>Une fois par trimestre au moins le directoire présente un rapport au conseil de surveillance.</p>		
<p>Après la clôture de chaque exercice et dans le délai fixé par décret en Conseil d'État, le directoire lui présente, aux fins de vérification et de contrôle, les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 225-100.</p>		
<p>Le conseil de surveillance présente à l'assemblée générale prévue à l'article L. 225-100 ses observations sur le rapport du directoire ainsi que sur les comptes de l'exercice.</p>		
<p>Dans les sociétés dont les titres financiers sont admis aux négociations sur un marché réglementé, le président du conseil de surveillance rend compte, dans un rapport joint au rapport mentionné à l'alinéa précédent et aux articles L. 225-102, L. 225-102-1 et L. 233-26, de la composition, des conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil, ainsi que des procédures de contrôle interne et de ges-</p>		

Texte en vigueur

tion des risques mises en place par la société, en détaillant notamment celles de ces procédures qui sont relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière pour les comptes sociaux et, le cas échéant, pour les comptes consolidés.

Lorsqu'une société se réfère volontairement à un code de gouvernement d'entreprise élaboré par les organisations représentatives des entreprises, le rapport prévu au septième alinéa du présent article précise également les dispositions qui ont été écartées et les raisons pour lesquelles elles l'ont été. Se trouve de surcroît précisé le lieu où ce code peut être consulté. Si une société ne se réfère pas à un tel code de gouvernement d'entreprise, ce rapport indique les règles retenues en complément des exigences requises par la loi et explique les raisons pour lesquelles la société a décidé de n'appliquer aucune disposition de ce code de gouvernement d'entreprise.

Le rapport prévu au septième alinéa précise aussi les modalités particulières relatives à la participation des actionnaires à l'assemblée générale ou renvoie aux dispositions des statuts qui prévoient ces modalités.

Ce rapport présente en outre les principes et les règles arrêtés par le conseil de surveillance pour déterminer les rémunérations et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux et il mentionne la publication des informations prévues par l'article L. 225-100-3.

Le rapport prévu au septième alinéa du présent article est approuvé par le conseil de surveillance et est rendu public.

Texte de la proposition de loi

« Le conseil de surveillance délibère annuellement sur la politique d'égalité professionnelle et salariale. Dans les sociétés devant établir le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail, le conseil de surveillance délibère sur cette base. »

Texte adopté par la Commission

... politique
de la société en matière d'égalité ...
... rap-
port sur la situation ...

... travail, il délibère ...

(amendements CL48, CL49 et CL50)

Texte en vigueur

Code du travail

Art. L. 2323-57. – Cf. annexe.

Code de commerce

Art. L. 225-100. – L'assemblée générale ordinaire est réunie au moins une fois par an, dans les six mois de la clôture de l'exercice, sous réserve de prolongation de ce délai par décision de justice.

Le conseil d'administration ou le directoire présente à l'assemblée son rapport ainsi que les comptes annuels et, le cas échéant, les comptes consolidés accompagnés du rapport de gestion y afférent.

Ce rapport comprend une analyse objective et exhaustive de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation financière de la société, notamment de sa situation d'endettement, au regard du volume et de la complexité des affaires. Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation de la société et indépendamment des indicateurs clés de performance de nature financière devant être insérés dans le rapport en vertu d'autres dispositions du présent code, l'analyse comporte le cas échéant des indicateurs clés de performance de nature non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel.

Le rapport comporte également une description des principaux risques et incertitudes auxquels la société est confrontée.

L'analyse mentionnée au troisième alinéa contient, le cas échéant, des renvois aux montants indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes.

Texte de la proposition de loi

III. – Après le troisième alinéa de l'article L. 225-100 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Y est joint l'intégralité du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, prévu à l'article L. 2323-57 du code de travail pour les sociétés concernées. »

Texte adopté par la Commission

III. – Supprimé

(amendement CL4)

Texte en vigueur

Le rapport comporte en outre des indications sur l'utilisation des instruments financiers par l'entreprise, lorsque cela est pertinent pour l'évaluation de son actif, de son passif, de sa situation financière et de ses pertes ou profits. Ces indications portent sur les objectifs et la politique de la société en matière de gestion des risques financiers, y compris sa politique concernant la couverture de chaque catégorie principale de transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture. Elles portent également sur l'exposition de la société aux risques de prix, de crédit, de liquidité et de trésorerie.

Est joint à ce rapport un tableau récapitulatif des délégations en cours de validité accordées par l'assemblée générale des actionnaires au conseil d'administration ou au directoire dans le domaine des augmentations de capital, par application des articles L. 225-129-1 et L. 225-129-2. Le tableau fait apparaître l'utilisation faite de ces délégations au cours de l'exercice.

Les commissaires aux comptes relatent, dans leur rapport, l'accomplissement de la mission qui leur est dévolue par les articles L. 823-9, L. 823-10 et L. 823-11.

L'assemblée délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes annuels et, le cas échéant, aux comptes consolidés de l'exercice écoulé.

Elle exerce les pouvoirs qui lui sont attribués notamment par l'article L. 225-18, le quatrième alinéa de l'article L. 225-24, le troisième alinéa de l'article L. 225-40, le troisième alinéa de l'article L. 225-42 et par l'article L. 225-45 ou, le cas échéant, par l'article L. 225-75, le quatrième alinéa de l'article L. 225-78, l'article L. 225-83, le troisième alinéa de l'article L. 225-88 et le troisième alinéa de l'article L. 225-90.

Code du travail

Art. L. 2323-57. – Cf. annexe.

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF

Code du travail

Art. L. 2323-57. – Chaque année, dans les entreprises de trois cent salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public

Art. 1^{er}. – Sont régies par les dispositions de la présente loi les entreprises suivantes :

1. Établissements publics industriels et commerciaux de l'État, autres que ceux dont le personnel est soumis à un régime de droit public ; autres établissements publics de l'État qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsque la majorité de leur personnel est soumise aux règles du droit privé.

2. Sociétés mentionnées à l'annexe I de la présente loi.

3. Entreprises nationales, sociétés nationales, sociétés d'économie mixte ou sociétés anonymes dans lesquelles l'État détient directement plus de la moitié du capital social ainsi que les sociétés à forme mutuelle nationalisées.

4. Sociétés anonymes dans lesquelles plus de la moitié du capital social est détenue, directement ou indirectement, depuis plus de six mois, à lui seul par l'un des établissements ou sociétés mentionnés au présent article, et dont le nombre de salariés employés en moyenne au cours des vingt-quatre derniers mois est au moins égal à 200.

5. Autres sociétés anonymes dans lesquelles plus de la moitié du capital social est détenue, directement ou indirectement, depuis plus de six mois, conjointement par l'État, ses établissements publics ou les sociétés mentionnés au présent article, et dont le nombre de salariés employés en moyenne au cours des vingt-quatre derniers mois est au moins égal à 200.

AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION

Amendement CL1 présenté par M. Philippe Houillon :

Article 1^{er}

Rédiger ainsi les alinéas 4 et 5 :

« *Art. L. 225-18-1.* – Dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %. Lorsque le conseil d'administration est composé au plus de huit membres, l'écart entre les administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

« Sauf pour les nominations d'administrateurs appartenant au sexe sous-représenté, les nominations intervenues en violation de l'alinéa précédent sont nulles. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur ou les administrateurs irrégulièrement nommés. »

Amendement CL2 présenté par M. Philippe Houillon :

Article 2

Rédiger ainsi les alinéas 5 et 6 :

« *Art. L. 225-69-1.* – Dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, la proportion de membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %. Lorsque le conseil de surveillance est composé au plus de huit membres, l'écart entre les administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

« Sauf pour les nominations d'administrateurs appartenant au sexe sous-représenté, toute nomination intervenue en violation de l'alinéa précédent est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part le membre ou les membres du conseil de surveillance irrégulièrement nommés. »

Amendement CL3 présenté par M. Philippe Houillon :

Article 3

I. – À l'alinéa 2, substituer aux mots : « dix-huit » les mots : « trente-six ».

II. – Supprimer l'alinéa 3.

III. – Aux alinéas 4 et 5, substituer au mot : « cinq » le mot : « six ».

IV. – Rédiger ainsi l'alinéa 4 :

« IV. – Le délai visé au II est applicable aux sociétés qui procèdent, à compter de la promulgation de la loi, à une admission de leurs actions aux négociations sur un marché réglementé ».

Amendement CL4 présenté par M. Philippe Houillon :

Article 6

Supprimer les alinéas 5 et 6.

Amendement CL5 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Avant l'article 1^{er}

Insérer l'article suivant :

« Une étude d'impact en termes d'égalité entre les hommes et les femmes est jointe à tout projet de loi lors de son dépôt sur le bureau de la première assemblée saisie. »

Amendement CL6 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Avant l'article 1^{er}

Insérer l'article suivant :

« Une étude d'impact en termes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est jointe à tout projet de loi lors de son dépôt sur le bureau de la première assemblée saisie. »

Amendement CL7 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Avant l'article 1^{er}

Insérer l'article suivant :

« Un rapport sur la situation comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présenté chaque année devant le Parlement. »

Amendement CL8 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 1^{er}

Compléter la dernière phrase de l'alinéa 5 de cet article par les mots : « dans un délai de trois mois ».

Amendement CL9 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 1^{er}

Rédiger ainsi la deuxième phrase de l'alinéa 5 :

« Cette nullité entraîne la nullité des délibérations du conseil d'administration. »

Amendement CL10 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 1^{er}

Après l'alinéa 7, insérer l'alinéa suivant :

« III bis. – Au premier alinéa de l'article L. 225-21 du même code, le mot : "cinq" est remplacé par le mot : "deux". »

Amendement CL11 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 1^{er}

À l'alinéa 10, substituer aux mots : « de trois » les mots : « d'un ».

Amendement CL12 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 2

Rédiger ainsi la deuxième phrase de l'alinéa 6 :

« Cette nullité entraîne la nullité des délibérations du conseil d'administration. »

Amendement CL13 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 2

Compléter la dernière phrase de l'alinéa 6 de cet article par les mots : « dans un délai de trois mois ».

Amendement CL14 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 2

À l'alinéa 11 de cet article, substituer aux mots : « de trois » les mots : « d'un ».

Amendement CL15 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 4

Rédiger ainsi la deuxième phrase des alinéas 6 et 11 :

« Cette nullité entraîne la nullité des délibérations du conseil d'administration. »

Amendement CL16 présenté par Mmes Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle, Catherine Génisson et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 5

Rédiger ainsi la deuxième phrase de l'alinéa 3 :

« Cette nullité entraîne la nullité des délibérations du conseil d'administration. »

Amendement CL17 présenté par Mmes Catherine Génisson Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 6

Compléter la première phrase de l'alinéa 2 par les mots : « selon le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visé par l'article L. 1143-1 du code du travail ».

Amendement CL18 présenté par Mmes Catherine Génisson Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Article 6

Après l'alinéa 2, insérer l'alinéa suivant :

« Ce rapport doit être transmis à la direction départementale à l'emploi et à la formation professionnelle. »

Amendement CL19 présenté par Mmes Catherine Génisson Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Après l'article 6

Insérer l'article suivant :

« Une contribution assise sur les salaires est instituée et appliquée aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation de négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

Amendement CL20 présenté par Mmes Catherine Génisson Pascale Crozon, Danièle Bousquet, Catherine Coutelle et les commissaires membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche :

Après l'article 6

Insérer l'article suivant :

« À compter du 1^{er} janvier 2011, les entreprises de plus de vingt salariés, dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 25 % du nombre total de salariés de l'entreprise, sont soumises à une majoration de 10 % de cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés. »

Amendement CL21 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 1^{er}

Rédiger ainsi les alinéas 4 et 5 :

« *Art. L. 225-18-1.* – Dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %. Lorsque le conseil d'administration est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

« Les nominations intervenues en violation de l'alinéa précédent sont nulles, à l'exception des nominations d'administrateurs appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil d'administration. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil. Lorsque le conseil néglige de procéder aux nominations requises ou de convoquer l'assemblée générale des actionnaires pour remédier à l'irrégularité de sa composition, tout intéressé peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée à cet effet. »

Amendement CL22 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 1^{er}

À l'alinéa 10, après la première occurrence du mot : « proportion », insérer les mots : « des administrateurs ».

Amendement CL23 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 2

Rédiger ainsi les alinéas 5 et 6 :

« *Art. L. 225-69-1.* – Dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, la proportion des membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %. Lorsque le conseil de surveillance est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des membres de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

« Les nominations intervenues en violation de l'alinéa précédent sont nulles, à l'exception des nominations de membres appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil de surveillance. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil. Lorsque le conseil néglige de procéder aux nominations requises ou de convoquer l'assemblée générale des actionnaires pour remédier à l'irrégularité de sa composition, tout intéressé peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée à cet effet. »

Amendement CL24 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 2

À l'alinéa 11, après la première occurrence du mot : « proportion », insérer les mots : « des membres du conseil de surveillance ».

Amendement CL25 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 3

Rédiger ainsi cet article :

« I. – Les II à V de l'article 1^{er} et les III à VI de l'article 2 entrent en vigueur six ans après la promulgation de la présente loi.

« II. – Dans les sociétés mentionnées au chapitre V du titre II du livre II du code de commerce dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, la proportion des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieure à 20 % trois ans après la promulgation de la présente loi.

« Le représentant d'une personne morale nommée administrateur ou membre du conseil de surveillance est comptabilisé pour déterminer la proportion d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance de chaque sexe prévue au premier alinéa du présent II.

« III. – Lorsque le conseil d'administration ou de surveillance n'applique pas les dispositions des I et II dans les délais prévus à ces paragraphes, les nominations au sein de celui-ci, à l'exclusion des nominations de personnes du sexe sous-représenté en son sein, sont nulles. Cette nullité entraîne la nullité des seules délibérations auxquelles ont pris part le ou les membres du conseil dont la nomination est irrégulière.

« IV. – Le délai mentionné au I est applicable aux sociétés qui procèdent, à compter de la promulgation de la présente loi, à une admission de leurs titres aux négociations sur un marché réglementé. »

Amendement CL26 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

À l'alinéa 3, substituer au mot : « visées », le mot : « mentionnées ».

Amendement CL27 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

À la fin de la première phrase de l'alinéa 3, substituer aux mots : « administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieure à 50 % », les mots : « membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % ».

Amendement CL28 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

Rédiger ainsi la deuxième phrase de l'alinéa 3 :

« Lorsque le conseil d'administration ou de surveillance est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des membres de chaque sexe ne peut être supérieur à deux. »

Amendement CL29 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

Au début de la première phrase de l'alinéa 4, substituer aux mots : « À l'issue de », les mots : « Dès le ».

Amendement CL30 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

Rédiger ainsi la première phrase de l'alinéa 6 :

« Les nominations intervenues en violation du septième alinéa de l'article 5 sont nulles, à l'exception des nominations de membres appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil d'administration ou de surveillance. »

Amendement CL31 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

À la fin de la première phrase de l'alinéa 8, substituer aux mots : « supérieure à 50 % », les mots : « inférieure à 40 % »

Amendement CL32 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

Rédiger ainsi la deuxième phrase de l'alinéa 8 :

« Lorsque le conseil d'administration ou de surveillance est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des membres de chaque sexe ne peut être supérieur à deux. »

Amendement CL33 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

Au début de la première phrase de l'alinéa 9, substituer aux mots : « À l'issue de », les mots : « Dès le ».

Amendement CL34 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

Rédiger ainsi la première phrase de l'alinéa 11 :

« Les nominations intervenues en violation du sixième alinéa de l'article 6 sont nulles, à l'exception des nominations de membres appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil d'administration ou de surveillance. »

Amendement CL35 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

À l'alinéa 12, substituer aux mots : « , au terme », les mots : « du présent article, à l'occasion ».

Amendement CL36 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

À la fin de l'alinéa 12, substituer à la proportion : « 30 % », la proportion : « 20 % ».

Amendement CL37 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

À l'alinéa 13, substituer aux mots : « À l'issue du second », les mots : « Dès le deuxième ».

Amendement CL38 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 4

Rédiger ainsi l'alinéa 14 :

« IV. – Lorsque le conseil d'administration ou de surveillance n'applique pas les dispositions des II et III dans les délais prévus à ces paragraphes, les nominations au sein de celui-ci, à l'exclusion des nominations de personnes du sexe sous-représenté en son sein, sont nulles. Cette nullité entraîne la nullité des seules délibérations auxquelles ont pris part le ou les membres du conseil dont la nomination est irrégulière. »

Amendement CL39 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 5

À l'alinéa 1, substituer aux mots : « supérieure à 50 %. En cas de composition impaire du conseil d'administration, l'écart entre le nombre d'administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à un. », les mots : « inférieure à 40 %. Lorsque le conseil d'administration est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux. »

Amendement CL40 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 5

Rédiger ainsi la première phrase de l'alinéa 3 :

« Les nominations intervenues en violation du I sont nulles, à l'exception des nominations d'administrateurs appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil. »

Amendement CL41 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 5

Au début de la première phrase de l'alinéa 4, substituer aux mots : « Au terme », le mot : « À l'occasion ».

Amendement CL42 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 5

À la fin de la première phrase de l'alinéa 4, substituer à la proportion : « 30 % », la proportion : « 20 % ».

Amendement CL43 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 5

Au début de la seconde phrase de l'alinéa 4, substituer aux mots : « Au terme du second », les mots : « Dès le deuxième ».

Amendement CL44 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 5

Rédiger ainsi l'alinéa 5 :

« V. – Lorsque le conseil d'administration n'applique pas les dispositions du IV dans les délais prévus à ce paragraphe, les nominations au sein de celui-ci, à l'exclusion des nominations de personnes du sexe sous-représenté en son sein, sont nulles. Cette nullité entraîne la nullité des seules délibérations auxquelles ont pris part le ou les membres du conseil dont la nomination est irrégulière. »

Amendement CL45 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 6

Dans la première phrase de l'alinéa 2, après le mot : « politique », insérer les mots : « de la société en matière ».

Amendement CL46 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 6

Dans la seconde phrase de l'alinéa 2, substituer aux mots : « rapport de situation comparée », les mots : « rapport sur la situation comparée ».

Amendement CL47 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 6

Dans la seconde phrase de l'alinéa 2, substituer aux mots : « le conseil d'administration », le mot : « il ».

Amendement CL48 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 6

Dans la première phrase de l'alinéa 4, après le mot : « politique », insérer les mots : « de la société en matière ».

Amendement CL49 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 6

Dans la seconde phrase de l'alinéa 4, substituer aux mots : « rapport de situation comparée », les mots : « rapport sur la situation comparée ».

Amendement CL50 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 6

Dans la seconde phrase de l'alinéa 4, substituer aux mots : « le conseil de surveillance », le mot : « il ».

Amendement CL51 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 6

À l'alinéa 5, substituer au mot : « troisième », le mot : « septième ».

Amendement CL52 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 6

À l'alinéa 6, substituer aux mots : « Y est joint l'intégralité du rapport de », les mots : « Est également joint à ce rapport l'intégralité du rapport sur la ».

Amendement CL53 présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, rapporteure :

Article 2

À la deuxième phrase de l'alinéa 16, après les mots : « ces listes, », insérer les mots : « l'écart entre ».

PERSONNES ENTENDUES PAR LA RAPPORTEURE

• **Cabinet du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville**

- M. Franck MOREL, directeur adjoint
- Mme Laure LAZARD-HOLLIE, conseillère en charge de l'égalité professionnelle
- Mme Agnès DE FRESSENEL, conseillère parlementaire

• **Cabinet de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi**

- M. Jacques LE PAPE, directeur adjoint
- M. Vincent MONTRIEUX, conseiller juridique
- M. Stanislas BOSCH-CHOMONT, conseiller technique chargé des relations avec le Parlement

• **Mouvement des entreprises de France**

- Mme Laurence PARISOT, présidente
- M. Guillaume RESSOT, directeur des relations avec les pouvoirs publics

• **Association française des entreprises privées**

- M. Jean-Martin FOLZ, président
- M. Alexandre TEISSIER, directeur général
- M. François SOUMAGNON, directeur

• **Confédération générale des petites et moyennes entreprises**

- Mme Geneviève BEL, vice-présidente déléguée à l'entrepreneuriat féminin
- Mme Sandrine BOURGOGNE, adjointe du secrétaire général

• **Institut français des administrateurs**

- M. Daniel LEBÈGUE, président

• **Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie**

— M. Olivier BOURGES, directeur général adjoint de l'agence des participations de l'État

— M. Geoffroy MANNOURY LA COUR, chargé de mission au service du financement de l'économie de la direction générale du Trésor et de la politique économique

• **Direction des affaires civiles et du Sceau**

— Mme Christine GUÉGUEN, sous-directrice du droit économique

— M. Daniel BARLOW, chef du bureau du droit commercial

ANNEXE : ÉLÉMENTS D'INFORMATION SUR LE DROIT EUROPÉEN APPLICABLE OU EN COURS D'ÉLABORATION
(application de l'article 86, paragraphe 7, du Règlement : document transmis par la Commission des affaires européennes)

Paris, le 22 décembre 2009

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes a été inscrit dans le traité de Rome, dans deux articles séparés, relevant d'approches différentes, à deux moments distincts de la construction européenne.

La première d'entre elles, qui est l'approche originelle de 1957, est d'ordre économique. L'objectif du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, mentionné à l'article 119 du traité de Rome (selon la numérotation d'alors ; cet article est ultérieurement devenu l'article 141), a été d'éviter que les États membres du marché commun disposant d'une plus forte proportion de main d'œuvre féminine ne bénéficient d'un avantage concurrentiel.

Cette base juridique a été, en tant que de besoin, complétée par l'article 94 (ex-article 100) permettant au Conseil de prendre à l'unanimité des directives destinées à assurer le rapprochement des législations ayant une incidence sur le fonctionnement du marché commun, comme par l'article 308 (ex-article 235) l'autorisant, dans les mêmes conditions d'unanimité, à prendre des mesures pour réaliser un des objets de la Communauté dans des domaines où aucun pouvoir d'action n'est prévu.

Ainsi, à la suite de la résolution du 21 janvier 1974 concernant un Programme d'action sociale, plusieurs textes communautaires, encore actuellement en vigueur, sont progressivement intervenus pour assurer l'égalité entre les genres dans le travail et l'emploi ainsi que, plus largement, dans le domaine social :

– d'abord, la directive 75/117/CEE du 10 février 1975 qui ne concerne que l'égalité des rémunérations. Elle a été ultérieurement modifiée par la directive 2002/73/CE ;

– ensuite, la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 sur l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et sur les conditions de travail, également complétée par cette même directive 2002/73/CE ;

– puis la directive 79/7/CEE du 9 décembre 1978 concernant les régimes légaux de sécurité sociale ;

– ultérieurement, la directive 86/378/CEE du 24 juillet 1986 relative aux régimes professionnels de sécurité sociale ;

— enfin, la directive 86/613/CEE du 11 décembre 1986 appliquant les règles précédemment établies aux travailleurs indépendants, y compris aux travailleurs agricoles.

S'agissant de la mise en œuvre du principe de l'égalité, la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 a aménagé la règle de la preuve, pour la transférer au défendeur, dans certaines circonstances. Ce renversement de la charge de la preuve s'exerce en pratique en faveur du salarié qui s'estime lésé, face à l'employeur.

Le dispositif sur l'égalité de traitement en matière de rémunérations a été amélioré par les traités de Maastricht et d'Amsterdam.

En 1992, le protocole sur l'Europe sociale annexé au traité de Rome par le traité de Maastricht, signé par tous les États membres à l'exception du Royaume-Uni, a confirmé que la Communauté pouvait compléter et appuyer l'action des États membres en matière d'égalité entre hommes et femmes sur l'ensemble des questions relatives au travail et à l'emploi, « *en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail* ».

En 1997, à la suite de la renonciation du Royaume-Uni à son précédent *opt out*, a également été insérée par le traité d'Amsterdam, à l'article 141, la teneur du protocole de 1992, en l'étendant, en outre, à toutes les formes de discrimination dans l'emploi et en prévoyant également le principe d'actions positives. Il s'agissait de donner une base juridique aux mesures destinées à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté comme à prévenir ou compenser les désavantages dans la carrière. Le traité d'Amsterdam est entré en vigueur en 1999.

Le dispositif de l'article 141 a été repris, sans modification de fond, à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, en application du traité de Lisbonne.

La deuxième approche est d'ordre plus général. Il s'agit de lutter contre toute forme de discrimination, quelle qu'en soit l'origine, et dans tous les domaines, y compris en dehors du cadre professionnel.

Elle a été introduite par le traité d'Amsterdam à la demande notamment de la France.

A ainsi été insérée à l'article 13 du traité une disposition donnant compétence à la Communauté pour lutter contre toutes les formes de discriminations. A plus précisément été donnée au Conseil la faculté de prendre, à l'unanimité, après consultation du Parlement européen, les mesures en vue de « *combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ». L'objectif a donc cessé d'être cantonné aux questions relatives à l'emploi au sens

large. La Communauté est devenue fondée à lutter contre toutes les formes de discriminations.

Par la suite, en 2000, le traité de Nice a ajouté un paragraphe 2 à cet article 13, prévoyant des mesures d'appui par rapport à celles prises par les États membres dans ces mêmes domaines, mesures prises dans le cadre de la procédure de codécision entre le Conseil et le Parlement européen.

Les dispositions antérieurement en vigueur sont devenues le paragraphe 1 de l'article 13.

Sur cette base du paragraphe 1 de l'article 13 du traité de Rome, le Conseil a adopté la directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 qui fonde le cadre destiné à lutter contre les discriminations selon le sexe dans l'accès aux biens et aux services.

Il s'agit d'appliquer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en dehors du cadre professionnel, et plus précisément l'égal accès aux éléments suivants :

- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé ;
- les avantages sociaux ;
- l'éducation ;
- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement.

Sont exclus les médias, la publicité et l'éducation.

Dans sa rédaction issue du traité de Lisbonne, l'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne reprend l'article 13 du traité de Rome. Seule la procédure change pour les dispositions du 1, puisque c'est l'approbation du Parlement européen qui est requise, et non plus sa consultation. Pour sa part, l'exigence de l'unanimité du Conseil est maintenue.

Par ailleurs, la recommandation 96/694/CE du Conseil, du 2 décembre 1996, concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision a recommandé aux États membres d'encourager le secteur privé à renforcer la présence des femmes à tous les niveaux décisionnels, notamment par l'adoption de plans d'égalité et des programmes d'action positive, ainsi que de promouvoir un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes à tous les niveaux des fonctions gouvernementales comme de prévoir, de mettre en œuvre ou de développer un ensemble cohérent de mesures favorisant l'égalité dans la fonction publique.

Pour sa part, la « *Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2006-2010* » a été adoptée le 1^{er} mars 2006, inspirée de l'expérience de la stratégie cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2001-2005. Elle a repris le principe d'une représentation égale dans la prise de décision, parmi les six domaines prioritaires pour l'action de l'Union européenne. Une évaluation accompagnée d'une proposition de suivi est prévue pour 2010.