

ASSEMBLÉE NATIONALE

13 juin 2014

EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - (N° 1894)

Tombé

AMENDEMENT

N° CL29

présenté par

Mme Romagnan, Mme Mazetier, Mme Coutelle, Mme Chapdelaine, Mme Crozon, Mme Tolmont, Mme Orphé, Mme Gueugneau, Mme Fabre, Mme Battistel, Mme Olivier, M. Popelin, M. Valax, Mme Lacuey, Mme Quéré, M. Letchimy et les membres du groupe socialiste, républicain et citoyen

ARTICLE 20 BIS

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

II - À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 225-18-1 du code du commerce, dans sa rédaction résultant de l'article 1^{er} de la loi n° 2011-103 précitée, les mots : « cinq cents » sont remplacés par les mots : « deux cent cinquante ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 1^{er} de la Constitution dispose que : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ». Son application doit faire l'objet de mesures contraignantes. Car si la parité désigne une stricte égalité entre les hommes et les femmes, elle prend un sens plus restreint en s'appliquant parfois à la seule vie politique.

Le seuil fixé par la loi de 2011 imposant un quota de 40 % du sexe le moins représenté au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des entreprises de plus de 500 salariés, a permis l'augmentation de plus de 50 % du nombre de femmes dans les conseils d'administration entre avril et septembre 2010 selon rapport d'information du Sénat « vers la parité de gouvernance des entreprises ». L'effet d'encouragement doit pouvoir s'étendre aux entreprises ayant entre 250 et 500 salariés.

Les catégories d'entreprises dites « entreprises de taille intermédiaire » selon la classification de l'Insee entreront donc pleinement dans le périmètre de la loi. Cette catégorie qui constitue également un soutien important de l'emploi en France (plus de 20 % des salariés) et dont 67 % des dirigeants interrogés envisagent un maintien de leurs effectifs et 19 % prévoient des embauches (selon l'Etude publiée en mars 2012 par KPMG), possède un vivier de femmes compétentes et disponibles. Elle n'a donc aucune raison de ne pas être considérée par la loi