

ASSEMBLÉE NATIONALE

16 janvier 2010

**REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES
CONSEILS D'ADMINISTRATION ET DE SURVEILLANCE - (n° 2205)**

| | |
|--------------|--|
| Commission | |
| Gouvernement | |

AMENDEMENT

N° 65

présenté par

Mme Buffet, Mme Amiable, M. Gerin, M. Asensi, Mme Billard, M. Bocquet, M. Braouezec,
M. Brard, M. Candelier, M. Chassaigne, M. Desallangre, M. Dolez, Mme Fraysse,
M. Gosnat, M. Gremetz, M. Lecoq, M. Muzeau, M. Daniel Paul, M. Sandrier et M. Vaxès

ARTICLE 2

Substituer à l'alinéa 17 les deux alinéas suivants :

« 3° Le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Les membres du conseil de surveillance élus par les salariés sont pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal de membres prévus à l'article L. 225-69 et pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-69-1. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise, en prenant en compte les objectifs de parité homme-femme, à rendre obligatoire la participation avec voix délibérative des représentant-e-s des salarié-e-s au sein des conseils de surveillance des entreprises en modifiant L.225-79 du code de commerce qui prévoit au contraire qu'elle n'est que facultative et ne compte pas pour la détermination du nombre minimal d'administrateurs.

En premier lieu, il semble nécessaire pour éviter la précarité des femmes de lutter contre la précarité des travailleurs dans son ensemble. Or, les intérêts des actionnaires, guidés par des objectifs de rentabilité à deux chiffres, entrent souvent en contradiction avec ceux de ces derniers qui doivent dans l'intérêt même de l'entreprise et dans l'intérêt général pouvoir s'opposer à la financiarisation de l'économie. De manière plus générale, la participation des travailleurs à la gestion des entreprises est une condition nécessaire au développement d'une société démocratique pleine et entière.

En second lieu, permettre la participation des représentant-e-s des salarié-e-s, dans le respect de la logique de parité homme-femme dans le conseil de surveillance, permet la prise en compte dans les décisions stratégiques de l'entreprise des problèmes spécifiques rencontrés par les femmes non-actionnaires en matière d'inégalités professionnelles et de harcèlement.