

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 avril 2021

ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE - (N° 4000)

Rejeté

AMENDEMENT

N° AS182

présenté par

Mme Taurine, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud,
M. Larive, M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Quatennens,
M. Ratenon, Mme Ressiguiet, Mme Rubin et M. Ruffin

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 7, insérer l'article suivant:**

La section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée :

I. – À la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 225-37, 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 ».

II. – La sous-section 1 est complétée par un article L. 225-56-1 ainsi rédigé :

«*Art. L. 225-56-1.* – Le directeur général peut mettre en place un comité en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales, de suivi de l'activité de l'entreprise et d'élaboration et mise en œuvre de la stratégie économique et financière.

« Ce comité est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

« La proportion des personnes de chaque sexe du groupe de postes ainsi définis par le premier alinéa ne peut être inférieure à 40 % dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé et dans les sociétés qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient un nombre moyen d'au moins cinq cents salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Dans ces mêmes sociétés, lorsque ce groupe de postes est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

« Toute nomination ou recrutement intervenu en violation du premier alinéa et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du groupe de postes défini est nul.

« Le non-respect des dispositions du présent article entraîne la nullité de la nomination ou du recrutement, sauf lorsque ceux-ci portent sur le sexe sous-représenté au sein du conseil. »

III. – Après l'article L. 225-64, il est inséré un article L. 225-64-1 ainsi rédigé :

«*Art. L. 225-64-1.* – Le directeur général peut mettre en place un comité en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales, de suivi de l'activité de l'entreprise et d'élaboration et mise en œuvre de la stratégie économique et financière.

« Ce comité est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

« La proportion des personnes de chaque sexe du groupe de postes ainsi définis par le premier alinéa ne peut être inférieure à 40 % dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé et dans les sociétés qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient un nombre moyen d'au moins cinq cents salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Dans ces mêmes sociétés, lorsque ce groupe de postes est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

« Toute nomination ou recrutement intervenu en violation du premier alinéa et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du groupe de postes défini est nul. »

IV. – Au terme du délai de trois mois à compter de la promulgation de la présente loi, le taux mentionné à la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 225-56-1 et à la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 225-64-1 est remplacé par le taux : « 30 % ».

V. – Au terme du délai de six ans à compter de la promulgation de la présente loi, le taux mentionné à la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 225-56-1 et à la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 225-64-1 est remplacé par le taux : « 40 % ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet article additionnel reprend la définition proposé par la loi « Avenir » afin de définir le « groupe » de postes soumis à l'exigence de quotas dans les sociétés anonymes avec conseil d'administration et dans celles avec conseil de surveillance. Le but étant de laisser une marge d'application aux entreprises car ces comités dirigeants ne font pas toujours l'objet d'une claire définition dans leurs statuts. L'article prévoit ensuite la composition à parité de ce groupe de cadres dirigeants des entreprises cotées. L'article 7, dans sa présente rédaction, permettra toujours aux entreprises de ne pas nommer des femmes aux postes réels de pouvoir tels les 10 plus hauts postes concentrés dans les comités dits Comex et Codir. Ainsi le vivier de cadres intermédiaires existe. Il suffit ensuite simplement de les nommer aux postes de cadres dirigeants et cet article n'y remédie donc pas directement. Ce n'est donc pas tant un problème de féminisation des cadres supérieures mais bien d'un accès aux postes éminemment stratégiques.

Afin de résoudre cette inégalité de représentation parmi les postes les plus stratégiques, il est prépondérant de mettre en place un quota plus affiné. L'Institut Montaigne dans une note de juillet 2019 affirmait : « Si les quotas ne sont pas une fin en soi, ils n'ont pas d'équivalent démontré en termes de rétablissement des inégalités de genre. Force est de constater en effet que la situation n'évolue pas lorsqu'ils ne sont pas imposés. »

Après la mise en application de la fameuse loi Copé-Zimmermann, les femmes occupent aujourd'hui 43,6 % des sièges d'administrateurs dans les sociétés qui y sont soumises. Or, c'est moins de 18 % de femmes, en 2017, pour les PME française cotées sur Euronext Growth, non soumises à la règle des quotas. C'est la preuve que l'autorégulation ne fonctionne pas.

Cet amendement prévoit que les sociétés concernées disposeront d'un délai de six ans à compter de la promulgation de la présente loi pour se mettre en conformité avec la règle de parité. Une échéance intermédiaire est prévue : dans un délai de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, la proportion de femmes ne pourra être inférieure à 30 %. Pendant la dernière tranche de trois ans avant l'établissement obligatoire de 40%, le non-respect du pourcentage fixé de 30% entraînera la nullité des recrutements ou nominations, sauf lorsque ceux-ci porteront sur le sexe sous représenté.

L'ensemble de ces échéances respectent les préconisations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), lequel, en la personne de sa présidente, Brigitte GRESY, a remis un livret dans le cadre de l'anniversaire des dix ans de la loi dite « COPE-ZIMMERMANN », intitulé « de la parité à l'égalité professionnelle ». Il convient de rappeler que les Comex/Codir ne sont pas composés de plus de 8 ou 10 personnes. Atteindre 40%, pour la majorité des entreprises, c'est parfois nommer juste une ou deux femmes sur le délai imparti lorsque l'entreprise ne totalise pas zéro femme dans ses instances.

En mars 2020, le gouvernement avait laissé entrevoir la mise en place d'un quota spécifique pour ces instances qui n'a donc pas vu le jour. L'établissement de quotas dans les comités stratégiques exécutifs et de direction apparaît donc comme un serpent de mer alors qu'il est pourtant attendu depuis dix ans, depuis l'adoption de la loi Copé-Zimmermann.

Cette frilosité est caractéristique des dernières résistances à l'œuvre. Alors que les quotas permettraient de contrecarrer le critère de genre établi par l'effet de « ressemblance ». Ce phénomène étudié en 2017 par des chercheurs de Harvard signifie qu'en pratique, les hommes aux postes de directeurs sont plus susceptibles de donner une promotion à d'autres hommes.

Pourtant, si rien ne change, selon le calcul réalisé par ethics&Boards, « il faudrait encore 33 ans – à ce rythme là – pour atteindre la parité dans les Comex et les Codir au sein du CAC40 en France.