

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 avril 2021

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

Adopté

AMENDEMENT

N° AS311

présenté par
Mme Rixain, rapporteure

ARTICLE 7

Rédiger ainsi cet article :

« I. – Le code du travail est ainsi modifié :

« 1° Le chapitre II *bis* du titre IV du livre I^{er} de la première partie est ainsi modifié :

« a) L'intitulé du chapitre est complété par les mots : « et à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes » ;

« b) Il est complété par trois articles ainsi rédigés :

« Art. L. 1142-11 – Dans les entreprises d'au moins mille salariés, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 et les cadres membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-11-5 du code de commerce.

« La proportion des cadres dirigeants et des cadres membres des instances dirigeantes de chaque sexe ne peut être inférieure à 30 %.

« Art. L. 1142-12. – Dans les entreprises d'au moins mille salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du taux fixé au second alinéa de l'article L. 1142-11, l'entreprise dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière. Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent alinéa, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret, en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts

constatés dans l'entreprise en matière de représentativité entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance.

« Le produit de cette pénalité est versé au budget général de l'État.

« *Art. L. 1142-13.* – Dans les entreprises d'au moins mille salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du taux fixé au premier alinéa de l'article L. 1142-12, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 2242-3. L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur. » ;

« 2° À la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 2312-18, après le mot : « rémunération », sont insérés les mots : « et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes telles que définies à l'article L. 23-11-5 du code de commerce, » ;

« 3° Le premier alinéa de l'article L. 1142-11 entre en vigueur à compter du 1^{er} mars de l'année suivant l'année de publication de la présente loi ;

« 4° Le second alinéa de l'article L. 1142-11 entre en vigueur à compter du 1^{er} mars de la cinquième année suivant l'année de publication de la présente loi ;

« 5° À compter du 1^{er} mars de la huitième année suivant l'année de publication de la présente loi, le taux mentionné au second alinéa de l'article L. 1142-11 est remplacé par le taux : « 40 % » ;

« 6° L'article L. 1142-12 entre en vigueur à compter du 1^{er} mars de la huitième année suivant l'année de publication de la présente loi.

« II. – Le titre III du livre II du code de commerce est complété par un chapitre XII et un article L. 23-11-5 ainsi rédigés :

« Chapitre XII

« De la mixité dans les instances dirigeantes des sociétés commerciales

« *Art. L. 23-11-5.* – Est considérée comme instance dirigeante toute instance mise en place au sein de la société par tout acte ou toute pratique sociétaire aux fins d'assister régulièrement les organes en charge de la direction générale dans l'exercice de leurs missions.

« Une instance dirigeante peut être mise en place entre des sociétés ou entreprises comprises dans un même périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16. » »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement tend à mieux définir la notion de postes à forte responsabilité, initialement prévue par le dispositif. Le présent article vise à diversifier le vivier des cadres appelés à intégrer les comités exécutifs et de direction. La notion de 10 % de postes à forte responsabilité couvrirait imparfaitement ce « top management ». C'est pourquoi, cet amendement propose de viser d'une part les cadres dirigeants définis à l'article L. 3111-2 du code du travail et d'autre part les cadres membres des instances dirigeantes. Cet amendement introduit ainsi un nouvel article L. 23-11-5 au sein du code de commerce afin de mieux déterminer cette notion d'instance dirigeante.

Le présent amendement explicite également les modalités de contrôle et du respect du dispositif dans un nouvel article L. 1142-13 du code du travail.

Enfin, les données relatives à la répartition par sexe des cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes figureront au sein de la base de données économiques et sociales (BDES).