



Procedure file

Informations de base	
<p>COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive</p> <p>2012/0299(COD)</p> <p>Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse</p> <p>Voir aussi 2015/2967(RSP)</p> <p>Sujet</p> <p>3.45 Politique de l'entreprise, coopération entre entreprises</p> <p>3.45.01 Droit des sociétés</p> <p>4.10.04 Egalité des genres</p> <p>4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes</p> <p>Priorités législatives</p> <p>Déclaration commune 2021</p>	<p>En attente de la position du Conseil en 1ère lecture</p>

Acteurs principaux			
Parlement européen	Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
	ECON Affaires économiques et monétaires	ALDE SCHMIDT Olle	14/01/2013
	EMPL Emploi et affaires sociales	Verts/ALE CORNELISSEN Marije	12/12/2012
	IMCO Marché intérieur et protection des consommateurs	ALDE PARVANOVANOVA Antonia	18/12/2012
Conseil de l'Union européenne	Formation du Conseil	Réunion	Date
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3548	15/06/2017
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3357	11/12/2014
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3280	09/12/2013
Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire	
	Justice et consommateurs	REDING Viviane	
Comité économique et social européen			




Evénements clés			
14/11/2012	Publication de la proposition législative	COM(2012)0614	Résumé
22/11/2012	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
17/01/2013	Annonce en plénière de la saisine d'une commission jointe		
20/06/2013	Débat au Conseil	3247	

14/10/2013	Vote en commission, 1ère lecture		
25/10/2013	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A7-0340/2013	Résumé
19/11/2013	Débat en plénière		
20/11/2013	Résultat du vote au parlement		
20/11/2013	Décision du Parlement, 1ère lecture	T7-0488/2013	Résumé
09/12/2013	Débat au Conseil	3280	
11/12/2014	Débat au Conseil	3357	Résumé
15/06/2017	Débat au Conseil	3548	

Informations techniques

Référence de procédure	2012/0299(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Législation
Instrument législatif	Directive
	Voir aussi 2015/2967(RSP)
Base juridique	Règlement du Parlement EP 58; Traité sur le fonctionnement de l'UE TFEU 157-p3
Consultation obligatoire d'autres institutions	Comité économique et social européen
Étape de la procédure	En attente de la position du Conseil en 1ère lecture
Dossier de la commission parlementaire	CJ02/7/11681

Portail de documentation

Document de base législatif		COM(2012)0614	14/11/2012	EC	Résumé
Document annexé à la procédure		SWD(2012)0348	14/11/2012	EC	
Document annexé à la procédure		SWD(2012)0349	14/11/2012	EC	
Comité économique et social: avis, rapport		CES2444/2012	13/02/2013	ESC	
Comité des régions: avis		CDR0242/2013	30/05/2013	CofR	
Avis de la commission		PE507.984	04/06/2013	EP	
Projet de rapport de la commission		PE514.670	21/06/2013	EP	
Avis de la commission		PE508.089	16/07/2013	EP	
Avis de la commission		PE508.237	27/09/2013	EP	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A7-0340/2013	25/10/2013	EP	Résumé
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T7-0488/2013	20/11/2013	EP	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière		SP(2014)87	30/01/2014	EC	

Informations complémentaires	
Parlements nationaux	IPEX
Commission européenne	EUR-Lex

Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse

OBJECTIF : assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs de sociétés cotées.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil.

CONTEXTE : dans l'Union européenne, les conseils des entreprises se caractérisent par la persistance d'un déséquilibre entre hommes et femmes : les femmes n'occupent actuellement que 13,7% des sièges d'administrateurs (15% s'agissant des administrateurs non exécutifs) dans les plus grandes sociétés cotées en bourse. La présence des femmes dans les conseils des sociétés peine à progresser, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage.

La disparité des réglementations nationales ou leur absence expliquent non seulement les variations, entre les États membres, du nombre de femmes occupant des postes d'administrateurs exécutifs et non exécutifs, mais elles sont également à l'origine d'obstacles sur le marché intérieur, du fait qu'elles imposent aux sociétés cotées européennes des exigences divergentes en matière de gouvernance d'entreprise.

- Dans sa [charte des femmes](#) et dans sa [stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes \(2010-2015\)](#), la Commission a réaffirmé son soutien à un renforcement de la présence des femmes dans les fonctions à responsabilités.
- Dans le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) adopté le 7 mars 2011, le Conseil a considéré que les politiques d'égalité entre les sexes étaient essentielles à la croissance économique, à la prospérité et à la compétitivité, et il a demandé que des mesures soient prises pour encourager une participation égale des femmes et des hommes au processus de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les domaines.
- Le Parlement européen, dans ses résolutions du [6 juillet 2011](#) et du [13 mars 2012](#), a appelé entreprises et États membres à accroître la représentation des femmes dans les organes décisionnels et a invité la Commission à présenter une proposition législative instaurant des quotas en vue d'atteindre le seuil critique de 30% de femmes dans les instances dirigeantes d'ici 2015 et de 40% d'ici 2020.
- Les partenaires sociaux européens ont réaffirmé leur attachement à poursuivre les actions dans ce domaine dans le cadre de leur programme de travail pour la période 2012-2014.

ANALYSE D'IMPACT : cinq options ont été analysées par la Commission :

- Option 1: le scénario de référence (aucune nouvelle action au niveau de l'UE);
- Option 2: une recommandation de la Commission encourageant les États membres à atteindre l'objectif d'au moins 40% de membres de chacun des deux sexes dans les conseils des entreprises d'ici 2020;
- Option 3: une directive fixant un objectif contraignant d'une représentation de chacun des deux sexes de 40% au moins d'ici 2020 en ce qui concerne les administrateurs non exécutifs;
- Option 4: une directive fixant un objectif contraignant d'une représentation de chacun des deux sexes de 40% au moins dans les conseils des entreprises d'ici 2020 en ce qui concerne les administrateurs non exécutifs, et un objectif souple pour les administrateurs exécutifs, qui serait fixé par les entreprises elles-mêmes;
- Option 5: une directive fixant un objectif contraignant d'une représentation de chacun des deux sexes de 40% au moins dans les conseils des entreprises d'ici 2020, tant pour les administrateurs non exécutifs que pour les administrateurs exécutifs.

Une comparaison des conséquences des différentes options envisagées a permis de conclure que : i) les mesures contraignantes sont plus efficaces pour atteindre les objectifs de l'action que les mesures facultatives, ii) les mesures ciblant à la fois les administrateurs exécutifs et non exécutifs sont plus efficaces que les mesures ne ciblant qu'une catégorie d'administrateurs, et iii) les mesures contraignantes produiront davantage d'effets bénéfiques pour la société et l'économie que les mesures facultatives. La proposition se fonde, dès lors, sur l'option 4.

BASE JURIDIQUE : article 157, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

CONTENU : la proposition a pour objet d'accroître sensiblement, dans l'ensemble de l'Union, le nombre de femmes dans les conseils des entreprises. Elle impose aux sociétés cotées dans lesquelles le sexe sous-représenté ne constitue pas au moins 40% des administrateurs non exécutifs de pourvoir les postes concernés sur la base d'une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à la lumière de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres, afin d'atteindre ledit pourcentage d'ici le 1^{er} janvier 2020 au plus tard. Un délai plus court pour parvenir à cet objectif (1^{er} janvier 2018) est imparti aux sociétés cotées constituées en entreprises publiques.

La proposition :

- définit le mode de calcul du nombre exact de postes d'administrateurs non exécutifs nécessaire pour la réalisation de l'objectif de 40% ;
- impose une règle de préférence dans le but d'atteindre l'objectif fixé : en présence de candidats des deux sexes possédant des qualifications égales, la priorité serait accordée au candidat du sexe sous-représenté à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur du candidat de l'autre sexe ; cette exigence est nécessaire pour garantir la conformité des objectifs avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne en matière d'action positive;
- impose une obligation d'information et une règle en matière de charge de la preuve applicables en cas de contestation de la procédure de sélection par un candidat non retenu ;
- prévoit une possibilité de justifier le non-respect de l'objectif lorsque les membres du sexe sous-représenté constituent moins de 10% des effectifs de la société concernée.
- prévoit que l'objectif fixé peut être également réputé réalisé lorsque les membres du sexe sous-représenté occupent au moins un tiers

- de l'ensemble des postes d'administrateurs, qu'il s'agisse d'administrateurs exécutifs ou non exécutifs ;
- impose aux sociétés cotées de prendre des engagements individuels en matière de représentation des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs ;
- impose aux sociétés cotées de fournir et de publier des informations relatives à la composition ventilée par sexe de leurs conseils ;
- impose aux sociétés cotées qui ne répondent pas aux objectifs ou qui ne tiennent pas leurs engagements, une obligation supplémentaire de s'en expliquer et de décrire les mesures prises et celles envisagées pour, à l'avenir, réaliser les objectifs ou honorer leurs engagements ;
- oblige les États membres à instituer un régime de sanctions applicable en cas de violation de la directive.

INCIDENCE BUDGÉTAIRE : la proposition n'a aucune incidence sur le budget de l'Union.

Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse

La commission des affaires juridiques et la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, agissant conjointement, ont adopté le rapport de Rodi KRATSA-TSAGAROPOULOU (PPE, EL) et d'Evelyn REGNER (S&D, AT) sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes.

Les commissions parlementaires recommandent que la position du Parlement européen adoptée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit :

Politique d'égalité des sexes : les députés ont insisté pour que les sociétés cotées élaborent une politique d'égalité des sexes pour parvenir à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes en leur sein. Cette politique pourrait comprendre une description des mesures mises en œuvre dans cette entreprise, par exemple la désignation à la fois d'une candidate et d'un candidat aux postes clés, des programmes de mentorat et d'orientation dans l'évolution de la carrière pour les femmes, et des stratégies en matière de ressources humaines pour favoriser la diversification du recrutement.

Cette politique pourrait en outre prévoir des conditions de travail flexibles pour tous les employés, par exemple une assistance pour le congé parental, ainsi que des services d'aide-ménagère et de garde d'enfants.

Objectifs concernant les administrateurs non exécutifs : les sociétés cotées devraient être tenues de communiquer au minimum aux candidats écartés le nombre et le sexe des candidats figurant sur la liste de sélection. Un candidat non retenu du sexe sous-représenté qui estime avoir été lésé devrait pouvoir établir, devant un tribunal ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer qu'il possédait une qualification égale à celle du candidat retenu de l'autre sexe.

Lorsque la sélection des candidats prend la forme d'un vote d'actionnaires ou d'employés, les votants devraient être informés des mesures prévues par la directive, notamment en ce qui concerne les sanctions auxquelles la société s'expose en cas de non-respect de ses obligations.

Mesures complémentaires prises par les sociétés et établissement de rapports : les sociétés devraient publier les informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils sur leur site web et dans leur rapport annuel, d'une manière adaptée et facilement accessible.

La société devrait fournir une explication des raisons de son manquement à atteindre les objectifs fixés par la directive ou à honorer ces engagements.

Sanctions : les députés ont proposé d'ajouter aux sanctions réprimant les infractions aux dispositions nationales adoptées conformément à la directive : i) l'exclusion des appels d'offres publics et ii) l'exclusion partielle des financements des Fonds structurels de l'Union.

Rapports : la Commission devrait présenter, pour le 1er juillet 2017 au plus tard, un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre des exigences à remplir par les sociétés cotées visées à la directive sur la base des rapports soumis par les États membres. Elle devrait également faire rapport sur la manière dont les principes de la directive sont appliqués par l'ensemble des institutions et agences de l'Union et sont intégrés dans leurs règles de recrutement interne.

Dans son rapport, la Commission examinerait l'opportunité d'élargir le champ d'application de la directive aux entreprises publiques non cotées qui n'entrent pas dans la définition de PME, aux grandes entreprises non cotées et aux administrateurs exécutifs des sociétés cotées.

Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse

Le Parlement européen a adopté par 459 voix pour, 148 contre et 81 abstentions, une résolution législative sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes.

La position en première lecture arrêtée par le Parlement suivant la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit :

Politique d'égalité des sexes : le Parlement a insisté pour que les sociétés cotées élaborent une politique d'égalité des sexes pour parvenir à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes en leur sein, tout en veillant à supprimer l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Cette politique pourrait :

- comprendre une description des mesures mises en œuvre dans les sociétés, par exemple la désignation à la fois d'une candidate et d'un candidat aux postes clés, des programmes de mentorat et d'orientation dans l'évolution de la carrière pour les femmes, et des stratégies en matière de ressources humaines pour favoriser la diversification du recrutement ;
- prévoir des conditions de travail flexibles pour tous les employés, par exemple une assistance pour le congé parental, ainsi que des services d'aide-ménagère et de garde d'enfants.

Objectif concernant les administrateurs non exécutifs : les sociétés cotées de l'Union devraient chercher à atteindre l'objectif consistant à ce que 40% au moins des administrateurs non exécutifs appartiennent au sexe sous-représenté le 1er janvier 2020 au plus tard.

Les sociétés devraient :

- sélectionner les candidats les plus qualifiés à un poste d'administrateur sur une liste de sélection respectant l'équilibre entre les hommes et les femmes et sur la base d'une analyse comparative des qualifications à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques, non-discriminatoires et formulés en termes neutres ;
- être tenues de communiquer au minimum aux candidats écartés le nombre et le sexe des candidats figurant sur la liste de sélection. Un candidat non retenu du sexe sous-représenté qui estime avoir été lésé devrait pouvoir établir, devant un tribunal, des faits qui permettent de présumer qu'il possédait une qualification égale à celle du candidat retenu de l'autre sexe.

Lorsque la sélection des candidats prend la forme d'un vote d'actionnaires ou d'employés, les votants devraient être informés des mesures prévues par la directive, notamment en ce qui concerne les sanctions auxquelles la société s'expose en cas de non-respect de ses obligations.

Mesures complémentaires prises par les sociétés et établissement de rapports : les sociétés devraient publier les informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils sur leur site web et dans leur rapport annuel, d'une manière adaptée et facilement accessible.

Les sociétés devraient en outre fournir une explication des raisons de leur manquement à atteindre les objectifs fixés par la directive ou à honorer ses engagements.

Sanctions : le Parlement a proposé d'ajouter aux sanctions réprimant les infractions aux dispositions nationales adoptées conformément à la directive : i) l'exclusion des appels d'offres publics et ii) l'exclusion partielle des financements des Fonds structurels de l'Union.

Rapports : la Commission devrait présenter, pour le 1^{er} juillet 2017 au plus tard, un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre des exigences à remplir par les sociétés cotées visées à la directive sur la base des rapports soumis par les États membres. Elle devrait également faire rapport sur la manière dont les principes de la directive sont appliqués par l'ensemble des institutions et agences de l'Union et sont intégrés dans leurs règles de recrutement interne.

Dans son rapport, la Commission examinerait l'opportunité d'élargir le champ d'application de la directive aux entreprises publiques non cotées qui n'entrent pas dans la définition de PME, aux grandes entreprises non cotées et aux administrateurs exécutifs des sociétés cotées.

Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse

Le Conseil n'a pas été en mesure de dégager une orientation générale sur le projet de directive visant à améliorer l'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration.

Pour rappel, la directive proposée vise à ce que, dans les sociétés cotées, les femmes occupent, d'ici 2020, 40% des sièges d'administrateurs non exécutifs (en 2018 dans le cas des entreprises publiques). Les entreprises seraient obligées de travailler en vue de progresser vers cet objectif, entre autres, via l'introduction de règles de procédure relatives à la sélection et la nomination des membres non exécutifs du conseil d'administration.

Afin de parvenir à un compromis sur cette proposition, la présidence a proposé ce qui suit :

- clause de flexibilité: cette clause permettrait aux États membres de poursuivre les objectifs de la directive par les moyens de leur choix et de suspendre les exigences procédurales, à condition qu'ils aient déjà pris des mesures tout aussi efficaces ou réalisés des progrès suffisants en direction des objectifs fixés dans la directive. Pour combiner flexibilité et sécurité juridique maximale, le texte définirait des scénarios qui seraient considérés par la législation comme susceptibles de garantir une «efficacité équivalente». Les États membres auraient la possibilité de recourir à la clause de flexibilité dans d'autres cas légitimes où l'efficacité équivalente ou des progrès suffisants auraient été démontrés;
- mise en œuvre et calendrier pour l'établissement de rapports : le calendrier de mise en œuvre révisé obligerait les États membres à transposer la directive au plus tard trois ans après son adoption. Dans le texte actuel, les délais de transmission des informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils seraient également étendus, en ligne avec la nouvelle date de mise en œuvre. Le calendrier révisé donnerait aux États membres et aux entreprises plus de temps pour élaborer leurs mesures et progresser vers les objectifs, y compris les préparatifs en vue de l'application de la clause de flexibilité.

Le Parlement européen a déjà adopté sa position en première lecture.