

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE LA JUSTICE

#### **Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2024-934 du 15 octobre 2024 portant transposition de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes**

NOR : JUSC2424349P

Monsieur le Président de la République,

La présente ordonnance est prise en application de l'article 5 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole.

Cet article habilite le Gouvernement, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de ladite loi, les mesures relevant du domaine de la loi permettant :

« 1° De transposer la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes et de prévoir les dispositions de coordination et d'adaptation de la législation liées à cette transposition :

« a) En prévoyant que la transposition corresponde au moins au champ d'application des articles L. 225-18-1 et L. 226-4-1 du code de commerce ;

« b) En garantissant, dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés commerciales, l'exigence d'une proportion minimale de 40 % du sexe le moins représenté, pour l'ensemble de leurs membres, quelles que soient leurs modalités de désignation ;

« c) Sans ajouter au droit en vigueur à la date de la présente habilitation de nouvelles sanctions encourues en cas de méconnaissance des obligations relatives à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ;

« d) En désignant un ou plusieurs organismes chargés de suivre, d'analyser et de soutenir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la composition des conseils d'administration et de surveillance des sociétés commerciales et dotés de moyens suffisants à l'exercice de ces missions ;

« e) Avec les adaptations nécessaires, en harmonisant les règles en matière de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes applicables aux conseils d'administration ou de surveillance des établissements publics avec celles prévues pour les sociétés commerciales et en les étendant aux groupements d'intérêt public ;

« 2° D'adapter, afin d'assurer leur cohérence et de tirer les conséquences des modifications apportées en application du 1° du présent I, les différentes obligations relatives à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des organes des sociétés commerciales en harmonisant ces obligations ;

« 3° De rendre applicables dans les îles Wallis et Futuna, avec les adaptations nécessaires, les dispositions résultant de l'ordonnance prise sur le fondement du présent I pour celles qui relèvent de la compétence de l'Etat et de procéder, le cas échéant, aux adaptations nécessaires de ces dispositions en ce qui concerne Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

#### *Genèse de la réforme*

La directive n° 2022/2381/UE, dite « WoB » (Women on boards), publiée au *Journal officiel* de l'Union européenne le 23 novembre 2022, vise à remédier aux déséquilibres entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, qui apparaissent plus marqués aux niveaux les plus élevés.

Pour garantir l'application du principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux hauts postes de direction, elle impose que les organes d'administration des sociétés cotées les plus importantes, de plus de 250 salariés, et qui présentent un chiffre d'affaires de 50 millions d'euros ou un total de bilan de 43 millions d'euros, soient composés d'une part minimale du sexe sous-représenté.

La directive prévoit que les sociétés concernées sont soumises à l'un ou l'autre des objectifs suivants, à atteindre au plus tard le 30 juin 2026 :

- a) Les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs ; ou
- b) Les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 33 % de tous les postes d'administrateurs, tant exécutifs que non exécutifs.

Pour les sociétés non soumises à ce second objectif, le texte de transposition doit prévoir des objectifs quantitatifs individuels en vue d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs exécutifs.

Aux termes de la directive, les sociétés qui n'atteignent pas les objectifs au 30 juin 2026 devront adapter le processus de sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs.

Les sociétés sont astreintes à des obligations de publicité, qui consistent à publier sur Internet et fournir annuellement aux autorités compétentes, des informations concernant la représentation des femmes et des hommes dans leurs conseils, et les mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de la directive.

Le droit français est d'ores et déjà doté d'un régime d'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des organes d'administration des sociétés commerciales issu de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011, dite « Copé-Zimmermann ». Il concerne les sociétés – cotées ou non – de plus de 250 salariés qui présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Leurs conseils d'administration et de surveillance doivent comporter une proportion minimale de 40 % pour le sexe le moins représenté.

La transposition de la directive implique cependant une modification des règles relatives à la nomination des administrateurs du conseil d'administration s'agissant des sociétés anonymes dites monistes, et du directoire et du conseil de surveillance des sociétés anonymes dites dualistes, ainsi que du conseil de surveillance des sociétés en commandite par actions. Ces modifications sont également nécessaires s'agissant des sociétés à participation publique, qui sont soumises à des dispositifs spécifiques de nomination des administrateurs en application de l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique.

Les différences principales avec le régime existant en France tiennent d'une part, à l'intégration des administrateurs représentants des salariés et des administrateurs représentants des salariés actionnaires dans l'assiette de calcul de la règle d'équilibre entre les femmes et les hommes, et d'autre part, à la nécessité de désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils.

### *Objectifs de la réforme*

Conformément aux exigences de la loi d'habilitation, il est fait application des objectifs fixés par la directive à toutes les sociétés concernées par la loi Copé-Zimmermann.

Afin d'assurer plus de souplesse dans la mise en œuvre du dispositif pour les entreprises, il a été procédé à l'extension du dispositif d'équilibre entre les femmes et les hommes aux représentants des salariés et aux représentants des salariés actionnaires selon l'option ouverte par le considérant 33 de la directive qui autorise l'application de la règle d'équilibre à des collèges distincts, pour tenir compte de la diversité des modes de désignation.

Ainsi, les administrateurs représentants des salariés actionnaires (ARSA), désignés par l'assemblée générale, sont intégrés au collège des administrateurs de droit commun (ou représentants des actionnaires). En revanche, les actionnaires représentants des salariés, désignés selon des modalités spécifiques, constituent un collège distinct. Les règles d'équilibre entre les femmes et les hommes leur sont appliquées en fonction de leur mode de désignation (1° organisation d'une élection, 2° désignation par le comité d'entreprise de la société, 3° par les organisations syndicales ayant obtenu le plus de voix aux élections professionnelles, 4° par le comité d'entreprise européen pour l'un d'entre eux et l'une des autres modalités pour les autres). Ces modalités sont adaptées pour assurer le respect des principes de la directive.

Par ailleurs, dans les sociétés à participation de l'Etat, qui relèvent du champ d'application de la loi Copé-Zimmermann, l'adaptation de l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique est également nécessaire, afin de tenir compte des règles spécifiques relatives à la représentation des salariés, issues de la loi du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

La directive prévoit par ailleurs la mise en œuvre impérative d'une procédure de recrutement renforcée pour les sociétés dont la composition des organes d'administration ne serait pas conforme aux objectifs de la directive au 30 juin 2026. Ce dispositif, dont les modalités doivent être précisées par décret, est particulièrement exigeant. Il est en conséquence réservé aux seules sociétés visées par la directive.

### *Présentation des articles*

Le titre I<sup>er</sup> prévoit les règles relatives à l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des organes d'administration des sociétés

Le chapitre I<sup>er</sup> intéresse la modification des règles du code de commerce.

**L'article 1<sup>er</sup>** modifie l'article L. 225-23, relatif aux modalités de désignation des administrateurs représentants des salariés. Les administrateurs représentants des salariés actionnaires (ARSA) sont à nouveau rattachés à la

catégorie des administrateurs représentants des actionnaires visés par l'article L. 225-18, comme il résultait du régime antérieur à la loi du 22 mai 2019. La règle d'équilibre entre les femmes et les hommes de L. 225-18-1 s'applique ainsi à la catégorie des administrateurs représentants des actionnaires, en ce compris les actionnaires représentants des salariés. Par ailleurs, les conditions du droit de proposition conféré aux salariés actionnaires sont déterminées par les statuts, qui peuvent prévoir des modalités de sélection destinées à contribuer à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du conseil d'administration.

**L'article 2** modifie l'article L. 225-24 relatif à la vacance des administrateurs en prévoyant que la règle contraignante de nomination à titre provisoire d'un administrateur en cas de composition non conforme à la règle d'équilibre s'applique de façon subsidiaire lorsque la vacance concerne un administrateur représentant des salariés, dont les statuts peuvent prévoir une modalité spécifique de remplacement.

**L'article 3** crée un article L. 225-27-2, qui prévoit, pour les administrateurs représentants des salariés (ARS), qu'ils soient facultatifs (L. 225-27) ou obligatoires (L. 225-27-1), le respect de la règle de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes posée par l'article L. 225-18-1.

**L'article 4** modifie l'article L. 225-28, et renvoie à un décret en Conseil d'Etat la précision des modalités que doivent respecter les statuts pour assurer le respect de la règle d'équilibre de l'article L. 225-18-1 lors de la désignation des ARS, facultatifs ou obligatoires.

**L'article 5** modifie l'article L. 225-34, et prévoit que les modalités permettant d'assurer le respect de la règle de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes, en cas de remplacement dû à la vacance, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

**L'article 6** modifie l'article L. 225-71 en répliquant, pour le conseil de surveillance, la règle prévue pour les administrateurs salariés actionnaires.

**L'article 7** modifie l'article L. 225-78 en répliquant, pour le conseil de surveillance, le dispositif prévu à l'article L. 225-24 pour la vacance des administrateurs.

**L'article 8** crée un article L. 225-79-3 qui réplique, pour le conseil de surveillance, l'article L. 225-27-2.

**L'article 9** modifie l'article L. 225-80, qui renvoie au dispositif applicable aux administrateurs représentant des salariés, en y inscrivant la nécessité de respecter la règle de représentation équilibrée des femmes et des hommes.

**L'article 10** modifie l'article L. 22-10-3 et étend, sans condition de seuil, le dispositif prévu pour les représentants des salariés et salariés actionnaires à toutes les sociétés cotées avec conseil d'administration.

**L'article 11** crée l'article L. 22-10-3 *bis* qui prévoit le recours à une procédure de sélection spécifique lorsque la composition du conseil d'administration des sociétés visées par la directive ne respecte pas les exigences d'équilibre entre les femmes et les hommes au 30 juin 2026.

**L'article 12** modifie l'article L. 22-10-10 pour préciser, concernant les sociétés visées par la directive, que les informations relatives au respect de l'obligation d'équilibre entre les femmes et les hommes prévues par la directive sont incluses dans la déclaration sur la gouvernance.

**L'article 13** crée un article L. 22-10-10-1 prévoyant, dans les sociétés anonyme à conseil d'administration qui sont dans le champ d'application de la directive, la communication à une autorité désignée par décret et la publication sur le site Internet des informations relatives au respect de l'obligation d'équilibre entre les femmes et les hommes prévues par la directive.

**L'article 14** crée les articles L. 22-10-18-1 et L. 22-10-18-2.

L'article L. 22-10-18-1 prévoit que dans les sociétés dualistes visées par la directive, le conseil de surveillance prévoit des objectifs quantitatifs relatifs à l'équilibre entre les femmes et les hommes qui doivent être respectés à l'occasion du renouvellement du directoire ou du remplacement de ses membres.

L'article L. 22-10-18-2 prévoit le recours à une procédure de sélection renforcée lorsque les objectifs quantitatifs assignés au directoire par le conseil de surveillance des sociétés visées par la directive ne sont pas respectés au 30 juin 2026.

**L'article 15** modifie l'article L. 22-10-20 relatif au rapport sur le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées, pour y faire figurer les informations relatives aux objectifs assignés au directoire.

**L'article 16** crée un article L. 22-10-21-1 prévoyant, dans les sociétés anonyme à conseil de surveillance qui sont dans le champ d'application de la directive, la communication à une autorité désignée par décret et la publication sur le site Internet des informations relatives au respect de l'obligation d'équilibre entre les femmes et les hommes prévues par la directive.

**L'article 17** modifie l'article L. 22-10-21 et étend, sans condition de seuil, le dispositif prévu pour les représentants des salariés et salariés actionnaires à toutes les sociétés anonymes cotées avec conseil de surveillance.

**L'article 18** crée l'article L. 22-10-21 *bis* qui prévoit le recours à une procédure de sélection renforcée lorsque la composition du conseil de surveillance des sociétés anonymes visées par la directive ne respecte pas les exigences d'équilibre entre les femmes et les hommes au 30 juin 2026.

**L'article 19** modifie l'article L. 22-10-74 en étendant sans condition de seuil, le dispositif prévu pour les représentants des salariés à toutes les sociétés en commandite par actions cotées.

**L'article 20** crée l'article L. 22-10-74-1 qui prévoit le recours à une procédure de sélection renforcée lorsque la composition du conseil de surveillance des sociétés en commandite par actions visées par la directive ne respecte pas les exigences d'équilibre entre les femmes et les hommes au 30 juin 2026.

**L'article 21** modifie l'article L. 22-10-78 prévoyant, dans les sociétés en commandite par action cotées [qui sont dans le champ d'application de la directive], la communication à une autorité désignée par décret et la publication

sur le site Internet des informations relatives au respect de l'obligation d'équilibre entre les femmes et les hommes prévues par la directive.

Le chapitre II intéresse la modification des dispositions de l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014 relative aux sociétés à participation publique.

**L'article 22** modifie l'article 8 de l'ordonnance du n° 2014-948 du 20 août 2014, en prévoyant l'application d'une règle d'équilibre entre les femmes et les hommes s'agissant des administrateurs et membres de conseils de surveillance des sociétés représentant des salariés dans les sociétés qui sont dans le champ d'application de la loi « Copé-Zimmermann » (premier et deuxième alinéas).

Le troisième alinéa adapte, dans l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014, les règles prévues à l'article L. 225-79-3 prévoyant qu'un décret en Conseil d'Etat fixe les règles que doivent respecter les statuts pour assurer le respect de la règle de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Dans la même logique, il est renvoyé par le 4<sup>e</sup> alinéa au dispositif prévu par l'article L. 225-34 en cas de vacance.

Le titre II est relatif aux dispositions diverses.

**Les articles 23, 24 et 25** prévoient des dispositifs permettant aux sociétés dont la conformité des organes d'administration aux exigences de la règle d'équilibre entre les femmes et les hommes serait compromise par la durée des mandats des administrateurs représentant des salariés et salariés actionnaires, de procéder à leur remplacement selon les modalités prévues en cas de vacance.

**L'article 26** prévoit le dispositif d'entrée en vigueur. Les articles relatifs à l'exigence de conformité à la règle d'équilibre entre les femmes et les hommes sont applicables, pour ce qui concerne les sociétés qui sont hors du champ d'application de la directive, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027. Cette entrée en vigueur différée est destinée à permettre aux entreprises d'adapter leurs statuts, notamment en concertation avec la représentation des personnels, s'agissant des dispositifs qui les concernent.

En revanche, les sociétés qui sont dans le champ de la directive doivent être en mesure d'être conformes au 30 juin 2026. Il est donc nécessaire de permettre à ces sociétés de prévoir dans leurs statuts des modalités de désignation des membres des organes représentant des salariés et des salariés actionnaires conformes aux exigences à la directive (notamment en matière électorale), et de procéder à d'éventuels remplacements. Le dispositif entre donc en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026, ce qui permet aux sociétés concernées de se mettre en conformité avant le 30 juin 2026.

De façon facultative, les sociétés dont les statuts prévoient l'élection des membres des organes d'administration représentant des salariés dans le courant de l'année 2025 peuvent appliquer le dispositif actualisé de l'article 225-28 dès l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Enfin, les règles relatives à la procédure de sélection renforcées entrent en vigueur au 30 juin 2026.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président de la République, l'assurance de notre profond respect.