

Loi Copé-Zimmermann :

l'Association Femmes experts-comptables fait des propositions concrètes pour que la loi soit réellement appliquée dans toutes les entreprises. Et propose la création et la publication d'un indice de parité dans la gouvernance.

Paris, le 28 janvier 2021 - A l'occasion des dix ans de la loi Copé-Zimmermann, l'Association Femmes experts-comptables (AFEC) a remis ses propositions pour une meilleure application de la loi, à Marie-Jo Zimmermann. Ces propositions ont également été remises aux ministres Bruno Le Maire, Elisabeth Moreno et Elisabeth Borne, par son intermédiaire, à l'occasion de la conférence organisée à Bercy, le 26 janvier 2021.

Tous les acteurs s'accordent sur le succès incontestable de la loi et son rôle dans l'augmentation de la présence des femmes dans les Conseils d'administration. En revanche, à l'heure où le débat porte sur l'élargissement de la loi avec l'instauration de quota dans les organes de direction (Comex, Codir), l'AFEC souhaite alerter sur certaines limites de la loi et fait des propositions concrètes pour y remédier.

Les limites constatées par l'AFEC :

- Si les sociétés du CAC 40 ont atteint et même dépassé le quota, le taux d'administratrices dans les conseils reste toujours très en deçà des 40% dans les plus petites entreprises. Il est à noter que ce taux diminue fortement plus le chiffre d'affaires et l'effectif baissent.
- Pourtant avec la récente baisse des seuils d'effectif (250 salariés au lieu de 500 depuis le 1^{er} janvier 2020), et malgré un cadre légal clair et assorti de sanctions importantes, la présence des femmes dans les Conseils reste limitée. A partir des données disponibles (mais souvent incomplètes) du RNCS, elles ne représenteraient que 24 % des administrateurs.
- La loi ne vise que les membres du Conseil d'administration ou du Conseil de surveillance. Aussi, la présence des femmes dans les organes de direction les plus stratégiques ou dans les comités véritables lieux de pouvoir, reste limitée.
- Le succès de la société par actions simplifiée (SAS), avec sa grande liberté d'organisation de la gouvernance, réduit de manière importante la population visée par la loi.
- L'accès à l'information de la composition des Conseils de toutes les entreprises visées par la loi, est complexe. De plus l'information obtenue est souvent incomplète.

Instaurer une obligation déclarative à deux niveaux

A l'instar de ce qui a été fait dans le cadre de la lutte contre la fraude et le blanchiment*, les entreprises visées par la loi Copé-Zimmermann déclareraient chaque année au Registre national du commerce et des sociétés (RNCS), la **composition de leurs organes de gouvernance** : Conseils, Comités, Codir, Comex, etc, et la **répartition femmes/hommes** au sein de chacun de ces organes de gouvernance. Ces informations seraient des **données obligatoires** du rapport de gestion pour en faciliter le contrôle.

Cette déclaration serait réalisée avec le dépôt des comptes annuels et du rapport de gestion au RCS, au moyen d'un formulaire en ligne simple et peu coûteux qui permettrait en temps réel de connaître **l'indice de parité dans la gouvernance**.

**Déclaration des bénéficiaires effectifs pour identifier les personnes physiques, associées ou actionnaires, d'une société civile ou commerciale, exerçant un contrôle effectif sur ses organes décisionnels.*

Créer un indice de parité dans la gouvernance

Calculé à partir de la déclaration au RNCS, cet indice deviendrait un élément de la fiche d'identité d'une entreprise. Il serait public et aisément accessible.

Instaurer un contrôle de ces informations

Les greffes des Tribunaux de Commerce seraient tenus de vérifier l'obligation de dépôt et de mise à jour annuelle. Le défaut de dépôt ferait l'objet de sanctions.

Dans les sociétés dotées d'un commissaire aux comptes, celui-ci vérifierait l'exactitude et la sincérité de l'indice et en ferait mention dans son rapport.

Dans les autres sociétés, l'obligation déclarative, la publication de l'information et l'importance des sanctions seraient de nature à mobiliser en amont les conseils de l'entreprise, au premier rang desquels les experts-comptables.

L'accès facilité à l'information permettrait à tout intéressé de la vérifier et de la partager.

« Ce sont les entreprises les plus médiatisées qui appliquent correctement la loi et/ou celles qui ont compris que cet indicateur était un élément réputationnel. Il faut changer cela. C'est au changement des mentalités, qu'il faut parvenir. Si obligations et sanctions peuvent être perçues comme des mesures asservissantes, nous ne pouvons pour autant faire l'impasse sur un dispositif capable de transformer notre société et briser le plafond de verre encore bien réel, en terme d'égalité professionnelle. Je suis convaincue qu'un indice de parité dans la gouvernance, permettrait cette prise de conscience incontournable pour changer la donne. Même si au départ, il faut contraindre, sanctionner. Les quotas légaux ont fait leur preuve. Des entreprises transparentes sur la composition de leurs organes de gouvernance et la répartition femmes/hommes, est le signal clair qu'il nous manque. La parité comme levier de performance n'est pas une formule creuse, convenue. C'est une réalité. » déclare Françoise Savés, présidente de l'Association Femmes experts-comptables.

Contact presse : Imedia Conseil & Communication

Vanessa Haddar – vhaddar@imedia-conseil.fr - 0603675993