

N° 8519³

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

PROJET DE LOI

portant fixation d'un objectif quantitatif en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs de sociétés cotées aux fins de la 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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

(9.10.2025)

Par lettre du 28 mars 2025, Monsieur Gilles Roth, ministre des Finances, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Le présent projet de loi a pour objet 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 (ci-après, la « directive (UE) 2022/2381 »).

2. La directive (UE) 2022/2381 a pour objectif de promouvoir l'égalité entre les sexes dans la gouvernance des entreprises européennes et permet aux États membres de choisir entre fixer un seuil de 40 % pour les administrateurs non exécutifs ou de 33 % pour l'ensemble des administrateurs, tant exécutifs que non exécutifs.

3. Le projet de loi en question retient cette seconde option afin de renforcer l'équilibre entre les sexes à tous les niveaux décisionnels des sociétés cotées et cet objectif devra être atteint au plus tard le 30 juin 2026.

4. À cet égard, la CSL tient à souligner que la transposition de la directive (UE) 2022/2381 ne doit pas porter atteinte au régime spécifique de désignation des représentants des salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance, tel qu'il est prévu par le Code du travail. En effet, les articles L.426-1 à L.426-7 établissent un cadre autonome qui organise la représentation des travailleurs dans la gouvernance des entreprises, en dehors de toute intervention des actionnaires ou des organes dirigeants de la société.

En particulier, l'article L.426-3¹ du Code du travail (CT) impose, pour certaines entreprises en fonction de leur taille, la présence d'un tiers de représentants du personnel au sein des conseils d'administration ou de surveillance. Ces membres sont désignés par la délégation du personnel

¹ Article L.426-3 du Code du travail :

« (1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article L. 426-1, paragraphe (1) doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article L. 426-1, paragraphe 2 doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent salariés occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance. »

(article L.426-4 CT), voir par les organisations syndicales représentatives sur le plan national dans le cadre des dispositions de l'article L.426-5 CT.

Il convient dès lors de veiller à ce que l'application du seuil de 33 % prévu par la directive n'introduise pas, même indirectement, des conditions additionnelles susceptibles d'entraver la liberté des salariés à élire ou désigner leurs représentants selon les règles prévues à cet effet. Imposer un quota de genre à cette catégorie spécifique risquerait de compromettre la finalité même de l'article L.426-3. Les délégations du personnel et les organisations syndicales doivent pouvoir procéder librement à ces désignations, y compris en dérogeant, le cas échéant, à l'objectif de parité et cela afin de ne pas compromettre le droit des salariés d'être représentés par les personnes qui sont le mieux outillées pour ce faire.

Il y a lieu de rappeler que le respect du seuil de 33% relève de la responsabilité de l'entreprise. Les représentants du personnel ne peuvent être tenus responsables du non-respect de cette obligation, ni voir leur désignation remise en cause à ce titre.

En conséquence, le projet de loi doit expressément prévoir une dérogation précisant que le respect du quota de 33 % ne peut conditionner ni limiter le droit des représentants des travailleurs à siéger au conseil d'administration, et que leur désignation demeure exclusivement régie par les dispositions du Code du travail. Une telle précision est indispensable afin de préserver le cadre légal existant et de garantir la sécurité juridique du processus de désignation des représentants du personnel.

5. Il y a lieu de noter que le projet de loi vise les sociétés cotées, à l'exclusion des micro-, petites et moyennes entreprises, dont le siège est établi au Luxembourg.

6. La CSL constate que les petites et moyennes entreprises sont exclues du champ d'application du projet de loi, alors même que les inégalités de genre y sont souvent plus marquées. Selon les indications fournies par le ministre des Finances², environ une trentaine d'entreprises seraient a priori concernées par les dispositions du présent projet de loi.

Par ailleurs, se limiter à la seule composition des conseils d'administration / surveillance risque d'avoir un impact principalement symbolique. Une telle approche pourrait limiter les effets concrets à tous les niveaux de décision et mener à une parité de façade, sans modification durable des pratiques de recrutement et de promotion au sein des entreprises.

7. Afin d'atteindre cet objectif, les sociétés concernées devront adapter leurs procédures de sélection des administrateurs. Ces procédures doivent être fondées sur une évaluation comparative des qualifications, appliquant des critères clairs, neutres et dépourvus d'ambiguïtés tout au long du processus de sélection, y compris lors de la préparation des avis de vacance, de la phase de présélection, de la constitution des listes restreintes de candidats et de l'établissement des réserves de candidats sélectionnés.

8. En cas d'égalité de qualification entre plusieurs candidats, la priorité devra être donnée à celui du sexe sous-représenté, sauf si dans des cas exceptionnels, des motifs ayant, sur le plan juridique, une importance supérieure, tels que la poursuite d'autres politiques en matière de diversité, invoqués dans le cadre d'une appréciation objective qui tient compte de la situation particulière d'un candidat de l'autre sexe et qui est fondée sur des critères non discriminatoires, ne fassent pencher la balance en faveur du candidat de l'autre sexe.

9. Il convient de souligner que le commentaire des articles du présent projet de loi précise clairement que la priorité accordée au candidat du sexe sous-représenté, à qualifications égales, ne constitue ni une préférence automatique ni inconditionnelle. Une telle interprétation risque d'affaiblir la portée de la directive en permettant de contourner son objectif principal, à savoir le renforcement effectif de la représentation du sexe sous-représenté.

² Procès-verbal de la réunion de la Commission des Finances du 20 mai 2025, Chambre des Députés, point à l'ordre du jour : projet de loi n°8519 relatif à la transposition de la directive (UE) 2022/2381 voir <https://wdocs-pub.chd.lu/docs/exped/0152/156/305565.pdf>, p. 5.

10. A la demande d'un candidat à une nomination ou à une élection à un poste d'administrateur, les sociétés cotées concernées informent ledit candidat des critères relatifs aux qualifications sur lesquels la sélection a été fondée, de l'appréciation comparative objective des candidats en fonction de ces critères et, le cas échéant, des considérations particulières ayant exceptionnellement fait pencher la balance en faveur d'un candidat qui n'est pas du sexe sous-représenté.

11. Lorsque le processus de sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur se fait par vote des actionnaires ou des travailleurs, les sociétés cotées concernées veillent à ce que les votants soient correctement informés des mesures prévues par le présent projet de loi, y compris des sanctions auxquelles la société cotée s'expose en cas de non-respect de ses obligations.

12. Si un candidat non retenu du sexe sous-représenté conteste le résultat de la sélection, la charge de la preuve incombe à la société. Le projet de loi précise que si un candidat non retenu du sexe sous-représenté établit, devant une juridiction, des faits qui permettent de présumer que ce candidat possédait des qualifications égales à celles du candidat de l'autre sexe qui a été sélectionné en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur, il incombe à la société cotée de prouver l'absence de violation.

13. La Commission de surveillance du secteur financier (CSSF) est désignée comme autorité compétente chargée de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'équilibre entre les sexes dans les conseils des sociétés cotées.

14. Le projet de loi prévoit que les sociétés cotées transmettent, une fois par an, à la CSSF des informations détaillées sur la composition sexuée de leurs conseils, en distinguant les administrateurs exécutifs des administrateurs non exécutifs. Elles devront également fournir à la CSSF des informations sur les mesures prises pour atteindre l'objectif visé par le présent projet de loi. Par ailleurs, ces informations devront être publiées sur le site internet des sociétés cotées.

15. Lorsque l'objectif n'est pas atteint, la société doit en donner les raisons et fournir une description complète des mesures qu'elle a déjà prises ou qu'elle compte prendre pour atteindre l'objectif. Ces informations doivent également figurer, le cas échéant, dans la déclaration sur le gouvernement d'entreprise de la société.

16. La CSSF transmet également sur demande les informations pertinentes à l'Observatoire de l'égalité entre les genres, qui est chargé de promouvoir et de soutenir l'équilibre entre les sexes dans les conseils conformément à la présente loi. De plus, la CSSF élabore et soumet un rapport complet au Gouvernement, à destination de la Commission européenne, avec une première échéance fixée au 1er décembre 2025. Ce rapport comprend des informations complètes sur les mesures prises en vue d'atteindre l'objectif visé par le présent projet de loi et les informations fournies par les sociétés cotées.

17. Le projet de loi prévoit que la CSSF dispose de pouvoirs lui permettant de demander ou d'exiger d'une société cotée la communication des informations concernant la représentation des sexes dans leurs conseils et les mesures prises en vue d'atteindre l'objectif visé. Elle pourra également exiger la communication des raisons pour lesquelles la société cotée n'a pas atteint cet objectif, ainsi qu'une description complète des mesures qu'elle a déjà prises ou qu'elle compte prendre pour y parvenir. En outre, la CSSF a le pouvoir d'enjoindre aux sociétés de se conformer à leurs obligations résultant du présent projet de loi.

18. En cas de non-respect, elle peut prononcer des sanctions et prendre des mesures administratives, telles qu'un avertissement, un blâme, une déclaration publique, une injonction ou une amende pouvant aller de 250 à 250 000 euros. Elle peut également imposer une astreinte journalière allant jusqu'à 1 250 euros, dans la limite de 25 000 euros au total.

19. Les décisions de la CSSF peuvent faire l'objet d'un recours dans un délai d'un mois, sous peine de forclusion, au tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

20. De manière générale, la CSL constate que ni la directive ni le projet de loi ne prévoient de mesures d'accompagnement concrètes visant le renforcement des parcours professionnels féminins. En l'absence de tels leviers, il est peu probable que les objectifs de parité soient atteints de manière durable.

21. Sous réserve des remarques formulées ci-avant, la CSL marque son accord au projet soumis pour avis.

Luxembourg, le 9 octobre 2025

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK