Lire cet article en ligne

Représentation obligatoire des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance : vers une cogestion à la française

La loi relative à la sécurisation de l'emploi n°2013-504 du 14 juin 2013 instaure un nouveau régime de représentation obligatoire des salariés, avec voix délibérative, au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions d'une certaine taille.

Fin 2012, Louis Gallois déclarait dans son pacte[1] qu'« *un équilibre des points de vue plus favorable au long terme au sein des conseils d'administration ou conseils de surveillance des entreprises d'une certaine taille (entreprises de plus de 5.000 salariés) serait assuré par la présence, au-delà des actionnaires et du management, d'au moins quatre représentants des salariés (sans dépasser le tiers des membres). Ils auraient, comme les autres administrateurs, voix délibérative, y compris dans les comités des conseils.* [...] *La France rejoindrait ainsi les 12 pays européens qui ont mis en place la représentation des salariés dans les organes de gestion des entreprises privées d'une certaine taille.* »[2]

Peu après, la Commission des lois de l'Assemblée nationale proposait, « *dans l'immédiat* », de limiter le nombre de représentants des salariés à deux[3].

C'est aujourd'hui chose faite : la **loi relative à la sécurisation de l'emploi n°2013-504 du 14 juin 2013** a en effet instauré un nouveau régime de représentation obligatoire des salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance[4].

Champ d'application

Ce dispositif est applicable aux sociétés anonymes (SA) et aux sociétés en commandite par actions (SCA) :

1. qui emploient, à la clôture de **deux exercices consécutifs** :
    - au moins **5.000 salariés permanents**[5] dans la **société et ses filiales, directes ou indirectes**[6],

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

dont le siège social est fixé sur le **territoire français**,
- ou au moins **10.000 salariés permanents** dans la **société et ses filiales, directes ou indirectes**, dont le siège social est fixé sur le **territoire français et à l'étranger**,

2. et qui ont pour obligation de mettre en place un **comité d'entreprise** en application de l'article L.2322-1 du Code du travail, *i.e.* dont l'effectif d'au moins **50 salariés** a été atteint pendant **12 mois**, consécutifs ou non, au cours des **trois années précédentes**.

Dérogations

Ne sont pas concernées :

1. les **filiales** directes ou indirectes de sociétés **elles-mêmes soumises** à l'obligation de désigner des membres salariés ;
2. les sociétés qui emploient moins de **50 salariés** ;
3. les sociétés dont le conseil comprend un ou plusieurs membres **élus** par les salariés, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes dès lors que le nombre de ces représentants est au moins égal à celui prévu par le nouveau régime.

Modalités de mise en œuvre

Dans les **six mois** suivant la **clôture du second des deux exercices** permettant de constater que les conditions d'application de l'obligation de désigner des représentants des salariés sont réunies, **après avis**, selon le cas, du comité de groupe (CG), du comité central d'entreprise (CCE) ou du comité d'entreprise (CE), **l'assemblée générale extraordinaire** (AGE) doit procéder à la **modification des statuts** pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les membres représentant les salariés, selon l'une des modalités suivantes :

1. **Election** dans les conditions fixées à l'article L.225-28 du Code de commerce ;
2. **Désignation**, selon le cas, par le **CG**, le **CCE** ou le **CE** ;
3. **Désignation** par l'(les) **organisation(s) syndicale(s)** ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L.2122-1 et L.2122-4 du Code du travail ;
4. **Lorsqu'au moins deux membres sont à désigner**[7] : **désignation** de l'un des membres selon l'une des modalités fixées aux 1. à 3. ci-avant et de l'autre par le **comité d'entreprise européen** (CEE), ou, pour les sociétés européennes (SE), par l'organe de représentation des salariés ou, à défaut, par le comité de la SE.

A défaut, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'**enjoindre sous astreinte** au conseil de convoquer une AGE et de soumettre à celle-ci les projets de résolution tendant à modifier les statuts.

? Dans les sociétés répondant à ces critères au 17 juin 2013, l'assemblée générale portant les modifications

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

*statutaires nécessaires à l'élection ou à la désignation des représentants des salariés doit impérativement intervenir au plus tard en **2014**.*

L'élection ou la désignation des membres représentant les salariés doit intervenir dans les **six mois** suivant la modification des statuts[8], en respectant les règles de **parité** :

1. Lorsque les représentants sont **élus**, le candidat et son remplaçant doivent être de sexe différent ;
2. Lorsque les représentants sont **désignés**, la parité entre titulaires doit être effective.

N.B. : Les représentants des salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal de membres[9], ni pour la détermination du nombre de membres liés à la société par un contrat de travail[10].

Conditions d'éligibilité ou de nomination

Les représentants doivent être titulaires d'un **contrat de travail** avec la société ou l'une de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, correspondant à un **emploi effectif** depuis plus de **deux années**[11]. Par dérogation, le second administrateur désigné en application du 4. ci-avant peut être titulaire d'un contrat de travail avec la société ou l'une de ses filiales directes ou indirectes situées à l'étranger.

Les stipulations statutaires imposant à chaque membre du conseil la détention d'actions de la société ne sont pas applicables[12].

Tous les salariés de la société et le cas échéant de ses filiales directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, et dont le contrat de travail est antérieur de **trois mois** à la date de l'élection sont électeurs. Le vote est secret.

Le mandat de représentant des salariés est **incompatible** avec tout mandat de (i) délégué syndical, (ii) délégué du personnel, (iii) membre du CE, du CG, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), du CEE, ou, (iv) pour les SE, de membre de l'organe de représentation des salariés ou de membre d'un comité de la SE.

Le représentant qui, lors de son élection ou de sa désignation, est titulaire d'un ou de plusieurs de ces mandats doit s'en démettre dans les **huit jours**. A défaut, il est **réputé démissionnaire** de son mandat de membre du conseil.

Durée du mandat

La durée du mandat du représentant est librement fixée par les statuts, dans la limite de **six ans**[13]. Ce mandat

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

est renouvelable, sauf stipulation statutaire contraire.

Durant l'exercice de ses fonctions, le représentant élu ou désigné ne perd pas le bénéfice de son contrat de travail. Sa rémunération en tant que salarié ne peut être réduite du fait de l'exercice de son mandat[14].

Outre les cas de démission, décès ou expiration, les cas de cessation de mandat sont les suivants[15] :

1. **Rupture du contrat de travail** ;
2. **Révocation** pour **faute** dans l'exercice de son mandat, par **décision du président du tribunal de grande instance**, rendue en la forme des référés, à la demande de la majorité des membres.

---

[1] Pacte pour la compétitivité de l'industrie française (dit « *Rapport Gallois* »), 5 nov. 2012.

[2] Ces pays sont les suivants : Autriche, République tchèque, Danemark, Finlande, Allemagne, Hongrie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Slovénie et Suède.

[3] Rapport d'information sur la transparence de la gouvernance des grandes entreprises, n°737, 20 fév. 2013.

[4] Cf. articles L.225-27-1 et L.225-79-2 du Code de commerce.

[5] L'« *effectif permanent* » est composé, en vertu de l'article R.2323-17 du Code du travail, des « *salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée* ».

[6] A défaut de précision, il convient de se référer aux dispositions des articles L.233-1, L.233-3 et L.233-16 du Code de commerce pour définir la notion de filiale.

[7] Au moins deux représentants des salariés doivent être élus ou désignés dans les sociétés dont le nombre de membres est supérieur à **12** (dans le cas contraire, ce nombre est limité à un). Selon l'Association Nationale des Sociétés par Actions (ANSA), les membres représentant les actionnaires salariés ne sont pas comptabilisés dans le calcul de ce seuil (Comité Juridique du 3 juill. 2013, n°13-037).

[8] A défaut, les membres représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au 1. Tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte à la société d'organiser l'élection.

[9] Le conseil est composé de trois membres à dix-huit membres (cf. articles L.225-17 et L.225-69 du Code de commerce).

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

[10] Cf. article L.225-22 du Code de commerce.

[11] La condition d'ancienneté n'est pas requise lorsqu'au jour de la nomination la société est constituée depuis moins de deux ans.

[12] Cf. articles L.225-25 et L.225-72 du Code de commerce.

[13] Cf. article L.225-29 du Code de commerce.

[14] Cf. articles L.225-31 et L.225-80 du Code de commerce.

[15] Cf. articles L.225-32 et L.225-80 du Code de commerce. Selon l'ANSA, les statuts ne peuvent prévoir d'autres cas de cessation de mandat (Comité Juridique du 3 juill. 2013, n°13-036).

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.