



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 13 octobre 2016

Page juridique SANTE PRIVEE

ADMINISTRATEUR REPRÉSENTANT LES SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE



◆ Quelles entreprises sont visées ?

La loi du 14 juin 2013 rend obligatoire la participation de représentants des salariés aux organes de direction dans les sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions ayant leur siège social en France, qui emploient depuis la loi « Rebsamen » au moins 1 000 salariés en France et 5 000 dans le monde.

Remarque :

Afin de laisser aux entreprises le temps nécessaires pour s'adapter à ces nouvelles dispositions, la loi prévoit une entrée en vigueur échelonnée de celle-ci.

Ainsi, l'entrée en fonction des administrateurs salariés doit intervenir au plus tard 6 mois après l'assemblée générale précédant à la modification des statuts, qui doit elle-même avoir lieu dans les 6 mois suivant la clôture :

- de l'exercice 2016, pour les sociétés et leurs filiales dont l'effectif est de plus de 5 000 salarié.e.s en France ou de 10 000 salariés en France à l'étranger ;
- de l'exercice 2017, pour les sociétés et leurs filiales dont l'effectif est de plus de 1 000 salarié.e.s en France ou de 5 000 salariés en France à l'étranger.

• Le cas particulier des **holdings** :

La loi *Rebsamen* a réservé une exception en faveur des sociétés holdings. L'article L. 225-27, I, 2^{ème} al du Code du commerce énonce ainsi que « *sauf lorsqu'elle est soumise à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise [...], une société dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations peut ne pas mettre en œuvre l'obligation prévue aux deux premiers alinéas [obligation de désigner des représentants des salariés] si elle détient une ou plusieurs filiales remplissant les conditions et appliquant l'obligation prévues au même alinéa* ».

On observera que si une filiale (ne remplissant pas les conditions du premier alinéa susvisé) applique volontairement l'obligation de désigner un représentant salarié, par exemple s'il s'agit d'une SAS, cette démarche ne permettra pas d'exonérer la holding de cette obligation.

Remarque :

C'est à échelle de la holding que les décisions stratégiques sont adoptées, en conséquence si un DRH ne voit aucune objection à ce que les salaires soient au conseil il vaut mieux saisir cette opportunité.

◆ Le nombre d'administrateur

Ce nombre est fixé à (art. L. 225-7-1 du Code du commerce) :

- ⇒ **Un représentant** au moins dans les entreprises comptant entre un et douze administrateurs ;
- ⇒ **Deux représentants** au moins dans les autres entreprises. Lorsque deux représentants doivent être désignés, il faut un homme et une femme.

◆ Les conditions pour être administrateur.

Pour être désigné administrateur, le salarié doit justifier d'un emploi effectif dans l'entreprise depuis au moins deux ans (sauf si l'entreprise elle-même a moins de deux ans). Le premier représentant doit travailler dans une société du groupe dont le siège social est en France. En cas de second administrateur, cette condition n'est plus applicable.

◆ La nomination des administrateurs salariés.

La nomination des salariés administrateurs doit répondre à l'une des quatre modalités suivantes après avis du CE (art. L. 225-27-1 Code du commerce) :

- ⇒ Élection par les salariés dans les conditions visées à (art. L. 225-28 du Code du commerce) :
- ⇒ Désignation par le comité de groupe, le comité central d'entreprise (CCE) ou le comité d'entreprise européen (CEE) ;
- ⇒ Désignation par la ou les deux organisation(s) (selon la présence d'un ou deux administrateurs représentants des salariés) ayant obtenu le plus de suffrages au 1er tour des élections professionnelles ;
- ⇒ En cas de présence de deux administrateurs, le second peut être désigné par le comité d'entreprise européen ou l'organe européen de représentation des salariés.

La modalité retenue doit être inscrite aux statuts de la société. Cette élection doit intervenir dans les six mois de la validation des modifications statutaires par l'assemblée générale extraordinaire.

En cas de non-approbation dans les six mois suivant la clôture du second exercice, les représentants seront élus par les salariés dans les six mois suivant le refus de l'assemblée générale extraordinaire d'adopter la modification des statuts ou dans les six mois de l'assemblée générale d'approbation des comptes à défaut d'assemblée générale extraordinaire convoquée.

Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans le délai de six mois, tout salarié peut demander, en référé, au président du tribunal de grande instance d'enjoindre sous astreinte au conseil d'administration de convoquer cette assemblée et de lui soumettre les projets de résolution tendant à modifier les statuts.

A noter :

La durée du mandat d'administrateur élu par les salariés ou désigné est déterminée par les statuts, sans pouvoir excéder six ans. Le mandat est renouvelable.

◆ Les incompatibilités

La loi prévoit un certain nombre d'incompatibilités (art. C. com., art. L. 225-30). Ainsi ne peuvent être désignés administrateur représentant les salariés au conseil d'administration les salariés titulaires de l'un des mandats suivants :

- ⇒ délégué syndical ;
- ⇒ délégué du personnel ;
- ⇒ membre du comité d'entreprise et du comité d'entreprise européen ;
- ⇒ membre du comité de groupe ;
- ⇒ membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- ⇒ membre du comité de la société européenne.

◆ Formation des salariés désignés : le principe d'une formation obligatoire d'une durée minimale de 20 heures par an :

Les salariés désignés peuvent demander à l'employeur de bénéficier d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat. Cette formation est **à la charge de la société**. Le conseil d'administration ou de surveillance détermine, pour la durée du mandat, le contenu du programme de formation après avis des administrateurs concernés.

Le temps consacré à la formation de ces salariés est déterminé par le conseil d'administration, sans pouvoir être inférieur à **20 heures par an**, au cours du mandat. Ce temps est pris sur le temps de travail effectif et rémunéré comme tel à l'échéance normale. Cependant, un accord d'entreprise, ou de groupe, le cas échéant, peut comporter des dispositions plus favorables.

Le conseil d'administration, après avis des administrateurs concernés, détermine le ou les organismes ou centres de formation chargés de dispenser la formation. L'organisme de formation délivre au salarié, à la fin de la formation, une attestation d'assiduité qu'il doit remettre à l'employeur.

Le coût de la formation, y compris les frais de déplacement, sont à la charge de la société et ne sont pas pris en compte dans le calcul des sommes consacrées à la formation professionnelle continue.

◆ Temps de préparation aux réunions :

Pour exercer leur mandat, les salariés désignés disposent d'un temps de préparation fixé par le conseil d'administration ou de surveillance en tenant compte de l'importance de la société, de ses effectifs et de son rôle économique et, le cas échéant, de l'objet de la réunion.

Ce **temps de préparation ne peut pas être inférieurs à 15 heures** ni supérieurs à la moitié de la durée légale de travail mensuelle par réunion du conseil d'administration ou du comité considéré.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel à échéance normale (art. R. 225-34-2 du Code du commerce).

Secteur LDAJ