

alerte client

FUSIONS-ACQUISITIONS | FRANCE |

15 SEPTEMBRE 2015

DESIGNATION DE REPRESENTANTS DES SALARIES AU CONSEIL : EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION

La loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (dite loi Rebsamen) étend le champ d'application de l'obligation de désignation de représentants des salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance dans les sociétés anonymes¹, en modifiant ou supprimant certaines de ses conditions d'application.

Les règles² actuelles prévoient en substance que dans les sociétés excédant certains seuils d'effectif il doit être stipulé dans les statuts que le conseil comprend un ou deux membres³, selon la taille du conseil, représentant les salariés. Ces représentants des salariés doivent être désignés dans les conditions prévues par les statuts parmi différentes modalités possibles énumérées par la loi.

Ces règles sont applicables aux sociétés⁴ :

- (i) qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins 5.000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, 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, et
- (ii) qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise (CE) en application de l'article L. 2322-1 du code du travail.

L'extension du champ d'application de ce dispositif résulte des modifications suivantes.

Abaissement des seuils d'effectif

Les seuils alternatifs de 5.000 salariés (si l'on considère la société et ses seules filiales françaises) et de 10.000 salariés (si l'on considère la société et toutes ses filiales dans le monde) sont respectivement réduits à 1.000 salariés (France) et 5.000 salariés (monde).

¹ Et dans les autres formes sociales renvoyant sur ce point aux dispositions relatives à la SA (société en commandite par actions et société européenne). En revanche ces règles ne sont pas applicables aux SAS.

² Art. L. 225-27-1 du C. com. pour les SA à conseil d'administration et L. 225-79-2 du C. com. pour les SA à directoire et conseil de surveillance.

³ Contrairement à ce qui fut un temps envisagé au cours des travaux parlementaires, les règles relatives au nombre de membres représentant les salariés sont inchangées. Celui-ci est au moins égal à deux si le nombre de membres du conseil est supérieur à 12 et au moins égal à un si le nombre de membres du conseil est inférieur ou égal à 12. La loi Rebsamen dispose par ailleurs que lorsque deux administrateurs sont désignés par le comité de groupe, le CCE ou le CE de la société, alors un homme et une femme doivent être désignés.

⁴ Certaines exceptions sont prévues pour les sociétés comportant déjà des administrateurs représentant des salariés soit en application de l'article L. 225-27 du Code de commerce (administrateurs représentant les salariés librement nommés) soit en application de certaines dispositions particulières applicables aux sociétés à participation publique.

Suppression de la condition relative à l'obligation de mettre en place un CE

La condition tenant à l'existence d'une obligation pour la société de mettre en place un CE est supprimée. Ainsi, les sociétés ayant moins de 50 salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place un CE (notamment les holdings) rentrent désormais dans le champ d'application du texte.

Une exception est toutefois prévue pour les sociétés dépourvues de CE "*dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations*", c'est-à-dire les sociétés holding sans activité opérationnelle, et dont une ou plusieurs filiales remplirai(en)t les conditions d'application du texte et aurai(en)t désigné des membres représentant les salariés à leur conseil.

Dans une telle hypothèse, la holding n'est pas tenue de désigner des membres représentant les salariés à son propre conseil, et les membres représentant les salariés sont donc désignés au niveau de la (ou des) filiale(s).

On relèvera que la définition, bien imparfaite, des sociétés holdings repose sur une situation de fait, donc indépendante de l'objet social, impliquant la détention de participations à titre principal et non l'exercice d'une activité opérationnelle.

Enfin, l'exception ne précise pas expressément que les filiales dans lesquelles des administrateurs représentant des salariés ont été désignés peuvent être des filiales indirectes de cette holding, contrairement à d'autres alinéas du texte. Il est douteux qu'il faille néanmoins en conclure que cette exception n'a vocation à jouer que dans l'hypothèse d'une société holding ayant une ou plusieurs filiales directes ayant des représentants des salariés au conseil, notamment au regard de la volonté du législateur de faire en sorte que les représentants des salariés soient désignés au niveau des structures exerçant une activité opérationnelle.

Entrée en vigueur

Sous réserve de règles particulières prévues pour les sociétés aujourd'hui hors du champ d'application du dispositif mais dont une filiale est soumise à cette obligation, les sociétés désormais soumises à l'obligation de désigner des membres du conseil d'administration (ou de surveillance) représentant les salariés devront modifier leurs statuts sur ce point dans un délai de 6 mois après la clôture de (i) l'exercice 2016 si leur effectif est supérieur à 5.000 salariés en France ou 10.000 dans le monde et (ii) l'exercice 2017 si leur effectif est supérieur à 1.000 salariés en France ou 5.000 dans le monde. L'entrée en fonction des membres représentant les salariés devra ensuite intervenir dans un délai de 6 mois à compter de l'assemblée générale au cours de laquelle les statuts auront été ainsi modifiés.

A noter également, sur un sujet voisin, que la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015 (loi Macron) modifie le mode de calcul de la proportion du capital détenue par les salariés (3 %) au-delà de laquelle des administrateurs représentant les salariés actionnaires doivent être élus dans les sociétés cotées sur un marché réglementé.

CONTACTS

JEAN-MARC DESACHE
desache@gide.com

HUGUES SCALBERT
scalbert@gide.com

BENOIT MARTIN
benoit.martin@gide.com

Vous pouvez consulter cette lettre d'informations sur notre site Internet, rubrique Actualités & Publications : gide.com

Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par le cabinet Gide Loyrette Nouel (le "Cabinet") diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Conformément à la loi "informatique et libertés" n° 78-17 modifiée, vous pouvez demander à accéder, faire rectifier ou supprimer les informations vous concernant traitées par notre service Communication (privacy@gide.com).