

# À partir de quel seuil les salariés sont-ils représentés au conseil d'administration d'une SA au Luxembourg ?

## Réponse courte

La représentation des salariés au conseil d'administration (ou conseil de surveillance) d'une **société anonyme** luxembourgeoise est obligatoire à partir de **1 000 salariés** occupés habituellement au cours des trois dernières années, conformément à l'article L.426-1 du Code du travail. Elle s'applique également à toute SA bénéficiant d'une **participation financière d'au moins 25 %** de l'État ou d'une concession portant sur l'activité principale, quelle que soit la taille de ses effectifs. Dans le premier cas, **un tiers** des membres du conseil doit représenter le personnel ; dans le second cas, la représentation est proportionnelle à raison d'un représentant par tranche de 100 salariés, sans pouvoir dépasser le tiers du conseil. Le conseil doit en outre comporter **au moins neuf membres** au total.

## Définition

La **représentation des salariés au conseil d'administration** est un mécanisme de coparticipation prévu aux articles L.426-1 et suivants du Code du travail, qui associe les travailleurs à la gouvernance de leur entreprise en leur réservant des sièges au sein de l'organe collégial de direction ou de surveillance de la SA. Ce dispositif s'inscrit dans la tradition luxembourgeoise de **cogestion**, distincte de la simple consultation des délégations du personnel.

Les représentants salariés disposent des mêmes droits et obligations que les autres membres du conseil, à l'exception de règles spécifiques tenant à leur désignation, à leur révocation et à l'interdiction d'exercer un mandat simultané dans plus de deux conseils.

## Questions fréquentes

### À partir de quel effectif les salariés doivent-ils être représentés au conseil d'administration d'une société anonyme au Luxembourg ?

La représentation obligatoire des salariés au conseil d'administration ou au conseil de surveillance s'applique à toute société anonyme employant habituellement au moins 1 000 salariés sur les trois dernières années, conformément à l'article L. 426-1 du Code du travail. Elle s'applique également aux sociétés anonymes bénéficiant d'une participation financière de l'État d'au moins 25 % ou d'une concession portant sur leur activité principale, quelle que soit leur taille.

### Comment est désigné le représentant des salariés au conseil d'administration d'une société anonyme luxembourgeoise ?

Les représentants sont désignés par la ou les délégations du personnel par vote secret à l'urne, au scrutin de liste selon les règles de la représentation proportionnelle. La désignation doit intervenir au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat en cours, et les salariés intérimaires sont exclus du droit d'électorat et d'éligibilité.

### Le seuil de 1 000 salariés est-il modifié en cas de fusion transfrontalière ?

Oui, l'article L. 426-13 prévoit que le seuil déclencheur est réduit aux quatre cinquièmes du seuil normal, soit 800 salariés, lorsqu'une fusion transfrontalière implique une société anonyme luxembourgeoise. Cette disposition vise à anticiper les restructurations et à maintenir la continuité de la représentation salariale lors de ces opérations.

## Quelle proportion du conseil d'administration doit être composée de représentants des salariés dans une SA luxembourgeoise de plus de 1 000 salariés ?

Dans une SA atteignant le seuil de 1 000 salariés, un tiers des membres du conseil d'administration ou de surveillance doit représenter le personnel, conformément à l'article L. 426-3. Le conseil doit comporter au minimum neuf membres au total, et les fractions supérieures à la moitié sont arrondies à l'unité supérieure pour le calcul du quota.

## Quelles conditions un salarié doit-il remplir pour être représentant au conseil d'administration d'une SA luxembourgeoise ?

Le candidat doit disposer d'un contrat de travail antérieur d'au moins deux ans à la date de sa désignation, et ce contrat doit correspondre à un emploi effectivement exercé, conformément à l'article L. 426-6. Par ailleurs, le représentant ne peut siéger simultanément dans plus de deux conseils d'administration ou de surveillance.

## Conditions d'exercice

L'assujettissement à l'obligation de représentation dépend de la forme juridique, de l'effectif ou du lien avec l'État.

Critère	Seuil / Condition
Forme juridique	Société anonyme (SA) au sens de la loi modifiée du 10 août 1915
Établissement	Territoire du Grand-Duché de Luxembourg
Effectif (secteur privé)	Habituellement au moins 1 000 salariés sur les 3 dernières années
Participation de l'État	SA avec participation financière d'au moins 25 % ou concession principale de l'État
Désignation par arrêté	Les SA bénéficiant d'une concession ou participation étatique sont désignées par arrêté grand-ducal
Taille minimale du conseil	Au moins 9 membres au total (administrateurs ou membres du conseil de surveillance)

## Modalités pratiques

Le nombre de sièges réservés aux salariés varie selon la catégorie d'entreprise assujettie.

Catégorie	Quota de représentants salariés
<b>SA ? 1 000 salariés (art. L.426-1 §1)</b>	Un tiers des membres du conseil (fractions > ½ arrondies à l'unité supérieure)
<b>SA avec participation/concession de l'État (art. L.426-1 §2)</b>	Au moins 3 représentants ; 1 par tranche de 100 salariés, sans dépasser le tiers du conseil
<b>SA sidérurgie</b>	3 membres désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national
<b>Ancienneté requise</b>	Le représentant doit avoir un contrat de travail antérieur d'au moins 2 ans à sa désignation
<b>Mandat</b>	Durée égale à celle des autres membres du conseil ; renouvelable
<b>Cumul de mandats</b>	Interdit au-delà de 2 conseils d'administration ou de surveillance simultanément

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** chaque année le seuil d'effectif habituel en calculant la moyenne sur les trois dernières années, car le franchissement du seuil de 1 000 salariés déclenche l'obligation et la perte de ce seuil ne la supprime pas immédiatement.

**Adapter** les statuts de la SA pour porter le nombre de membres du conseil à neuf au moins si ce minimum n'est pas atteint : il s'agit d'une condition légale impérative par dérogation aux règles générales du droit des sociétés.

**Organiser** la désignation des représentants salariés par vote secret à l'urne au sein de la ou des délégations du personnel, selon les règles de la représentation proportionnelle et dans le mois précédant l'expiration du mandat en cours.

**Inform** les représentants salariés au conseil de leurs droits et obligations : ils bénéficient des mêmes informations que les autres administrateurs, sont soumis au même secret professionnel, et ne peuvent être révoqués que selon des procédures spécifiques protectrices.

**Anticiper** les situations de fusion transfrontalière : le seuil de déclenchement est alors fixé à quatre cinquièmes du seuil normal, soit 800 salariés en cas de fusion impliquant une SA luxembourgeoise (art. L.426-13).

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.426-1</u></b>	Champ d'application : SA ? 1 000 salariés et SA à participation étatique
<b>Art. <u>L.426-2</u></b>	Nombre minimal de 9 membres au conseil d'administration ou de surveillance
<b>Art. <u>L.426-3</u></b>	Quota d'un tiers de représentants salariés et règle de calcul
<b>Art. <u>L.426-6</u></b>	Condition d'ancienneté de 2 ans du représentant salarié
<b>Art. <u>L.426-7</u></b>	Durée du mandat égale à celle des autres membres ; mandat renouvelable
<b>Art. <u>L.426-10</u></b>	Interdiction de siéger dans plus de 2 conseils simultanément
<b>Art. <u>L.426-13</u></b>	Seuil réduit à 4/5 en cas de fusion transfrontalière
<b>Loi du 10 août 1915</b>	Loi sur les sociétés commerciales (droit des sociétés)

La représentation des salariés au conseil est indépendante de l'existence d'une délégation du personnel et les deux formes de représentation coexistent sans se substituer l'une à l'autre. Les SA du secteur sidérurgique obéissent à des règles dérogatoires impliquant les organisations syndicales nationales les plus représentatives pour la désignation de trois membres. Les litiges relatifs à la désignation ou à la révocation des représentants salariés relèvent de la compétence du tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.