

Comment sont désignés les représentants des salariés au conseil d'administration ?

Réponse courte

Les représentants des salariés au conseil d'administration (ou conseil de surveillance) des SA assujetties 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**, parmi les salariés occupés dans l'entreprise. La désignation doit intervenir au plus tard dans le mois qui précède l'expiration du mandat en cours. Le candidat doit avoir un **contrat de travail antérieur d'au moins deux ans** à sa désignation et correspondre à un emploi effectif. Dans les SA du secteur sidérurgique, trois membres représentant le personnel sont en revanche désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, après consultation des parties signataires du contrat collectif applicable.

Définition

La **désignation** des représentants salariés au conseil est une procédure électorale interne à l'entreprise, organisée par la délégation du personnel selon les règles du scrutin de liste proportionnel. Elle confère aux représentants élus un **mandat de représentation** au sein de l'organe de gouvernance de la SA, distinct du mandat de délégué du personnel, mais exercé par des personnes issues du même corps électoral salarié.

La procédure est soumise au contrôle de l'Inspection du travail et des mines, et les **règles du scrutin ainsi que le contentieux électoral** font l'objet d'un règlement grand-ducal précisant les modalités pratiques d'organisation du vote.

Questions fréquentes

Comment les représentants des salariés au conseil d'administration d'une SA luxembourgeoise sont-ils désignés dans le secteur général ?

Dans le secteur général, la désignation est organisée par la ou les délégations du personnel de l'entreprise, par vote secret à l'urne, au scrutin de liste selon les règles de la représentation proportionnelle. Elle doit intervenir dans le mois précédant l'expiration du mandat en cours, et chaque candidat doit justifier d'un contrat de travail antérieur d'au moins deux ans à la date de sa désignation.

Existe-t-il une procédure dérogatoire pour la désignation des représentants salariés au conseil d'administration dans le secteur sidérurgique ?

Oui, dans les sociétés anonymes du secteur sidérurgique, trois membres représentant le personnel sont désignés non par les délégations du personnel mais par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, après consultation des parties signataires de la convention collective applicable. Ces représentants peuvent être des personnes extérieures au personnel de l'entreprise, contrairement à la procédure de droit commun.

Le représentant des salariés au conseil d'administration conserve-t-il son contrat de travail durant son mandat ?

Oui, le représentant désigné conserve son contrat de travail pendant l'intégralité de son mandat, conformément à l'article L. 426-6. Il ne peut pas être licencié pour des motifs liés à l'exercice de ses fonctions au conseil, et son mandat est renouvelable pour une durée égale à celle des autres membres du conseil.

Que se passe-t-il si la délégation du personnel n'organise pas la désignation dans les délais légaux ?

En cas de carence dans les délais, le directeur de l'Inspection du travail et des mines en informe le ministre du Travail, qui procède à la désignation d'office parmi le personnel éligible. Cette procédure de substitution garantit la continuité de la représentation salariale au sein du conseil même en l'absence d'initiative de la délégation.

Quel est le mode de scrutin utilisé pour désigner les représentants des salariés au conseil d'administration ?

Le scrutin est secret, à l'urne, et se déroule au scrutin de liste selon les règles de la représentation proportionnelle, conformément à l'article L. 426-4. Les salariés intérimaires et mis à disposition sont exclus du droit d'électorat et d'éligibilité. Le règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 précise les modalités pratiques d'organisation du vote et le contentieux électoral.

Conditions d'exercice

La désignation est soumise à des conditions tenant à la personne du candidat et à la procédure de vote.

Critère	Règle applicable
Lien contractuel	Contrat de travail antérieur d'au moins 2 ans à la désignation
Emploi effectif	Le contrat doit correspondre à un emploi réellement exercé
Maintien du contrat	Le représentant ne perd pas le bénéfice de son contrat de travail
Mode de scrutin	Scrutin secret à l'urne, liste, représentation proportionnelle
Organe désignateur	La ou les délégations du personnel de l'entreprise
Délai de désignation	Au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat en cours
Exception sidérurgie	Désignation par les syndicats nationaux les plus représentatifs (art. L.426-5)
Salariés intérimaires	Exclus du droit d'électorat et d'éligibilité (art. L.413-6)

Modalités pratiques

Le déroulement de la désignation suit une séquence précise impliquant la délégation du personnel et, en cas de carence, l'autorité administrative.

Étape	Contenu
Initiative	La délégation du personnel organise le vote dans le mois précédant l'expiration du mandat
Listes de candidats	Présentées selon les règles propres à la délégation du personnel
Vote	Secret, à l'urne, au scrutin de liste proportionnel
Résultat	Proclamation par la délégation du personnel
Carence	À défaut de désignation dans les délais, le directeur de l'ITM en informe le ministre du Travail qui procède à la désignation d'office
Durée du mandat	Égale à celle des autres membres du conseil ; renouvelable
Révocation	Selon les procédures spécifiques du droit des sociétés, sous réserve des protections légales

Pratiques et recommandations

Anticiper le calendrier de désignation en convoquant la délégation du personnel au moins six semaines avant l'expiration du mandat, afin de permettre le dépôt des listes de candidats et l'organisation du vote dans les délais légaux.

Vérifier l'ancienneté de deux ans de chaque candidat pressenti avant l'ouverture du vote : une désignation irrégulière expose la SA à un contentieux devant le tribunal du travail et à l'invalidation de la composition du conseil.

Distinguer la procédure de droit commun applicable aux SA du secteur général de la procédure dérogatoire applicable aux entreprises sidérurgiques, où la désignation passe par les organisations syndicales nationales et peut concerner des personnes extérieures au personnel de l'entreprise.

Communiquer sans délai au président du conseil et à l'Inspection du travail et des mines l'identité des représentants désignés, afin de régulariser la composition du conseil et de permettre aux intéressés d'exercer leurs droits dès la prise de fonction.

Former les représentants salariés nouvellement désignés à leurs droits et obligations en tant que membres du conseil : ils disposent des mêmes droits d'information que les autres administrateurs et sont soumis aux mêmes obligations de confidentialité et de loyauté envers la société.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.426-4	Modalités de désignation par la délégation du personnel (scrutin secret proportionnel)
Art. L.426-5	Désignation dérogatoire dans le secteur sidérurgique par les syndicats nationaux
Art. L.426-6	Condition d'ancienneté de 2 ans et maintien du contrat de travail
Art. L.426-7	Durée et renouvellement du mandat
Art. L.426-10	Interdiction de siéger dans plus de 2 conseils simultanément
Art. L.413-6	Exclusion des salariés intérimaires et mis à disposition
Art. L.426-1	Champ d'application de la représentation obligatoire
RGD 22 décembre 2006	Règlement précisant les règles du scrutin et le contentieux électoral

En l'absence de désignation dans les délais légaux, le directeur de l'Inspection du travail et des mines signale la carence au ministre du Travail, qui procède à la désignation d'office parmi le personnel éligible. Le représentant désigné conserve son contrat de travail durant l'intégralité de son mandat et ne peut être licencié pour des motifs liés à l'exercice de ses fonctions au conseil. Les litiges relatifs au contentieux électoral de la désignation relèvent 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.