

GROUPE RENAISSANCE

**« Proposition de loi relative à la représentation des salariés au
conseil d'administration »**

10/6/2014

Proposition de loi relative à la représentation des salariés au conseil d'administration

Exposé des motifs

La représentation des salariés dans les sociétés monégasques est aujourd'hui pleinement assurée par le droit, à travers la création en leur sein de délégués du personnel, de délégués syndicaux et de comités d'hygiène et de sécurité. L'implication des salariés dans la gestion de ces mêmes sociétés en revanche peut être renforcée, spécialement à un moment où, dans un contexte de crise, la prévention d'éventuelles difficultés financières est une priorité.

Pour cette raison en particulier et pour accroître davantage la représentation des salariés dans la société, il est proposé d'introduire des représentants des salariés au sein des conseils d'administration des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions qui y disposeront d'une voix consultative. Pour ce faire, des modifications devront être apportées à l'ordonnance du 5 mars 1895 sur les sociétés anonymes et en commandite par actions qui fixe les règles relatives à la composition du conseil d'administration.

Conformément à la structure de ce texte, une distinction a été établie entre les sociétés anonymes et en commandite par actions en général et celles constituées dans le seul but d'exploiter un monopole concédé par l'État en particulier. Les premières sont soumises à un régime libéral, tandis que les secondes font l'objet d'un régime plus contraignant concernant la présence et le nombre de représentants salariés au conseil d'administration.

La présente proposition ambitionne de créer, à travers les représentants salariés au conseil d'administration, une nouvelle institution représentative du personnel aux côtés de celles qui

ont d'ores et déjà été consacrées par le droit monégasque. Elle en tire d'ailleurs toutes les conséquences quant à leur élection d'une part et à leur statut d'autre part.

L'élection des représentants des salariés au conseil d'administration obéit pour l'essentiel aux règles qui régissent celle des délégués du personnel. Des dispositions particulières ont néanmoins été ajoutées s'agissant des personnes éligibles, dont le mandat est incompatible avec tout mandat interne à l'entreprise, et de la constitution des listes. Les auteurs de la présente proposition, soucieux de poursuivre leurs efforts tendant à rendre l'égalité entre les sexes davantage concrète, imposent la constitution de listes paritaires.

Enfin, le statut des représentants des salariés au conseil d'administration est précisé, tant en ce qui concerne la formation à laquelle ils peuvent prétendre afin de disposer de connaissances suffisantes pour exercer pleinement leur mission consultative, que la protection dont ils peuvent se prévaloir en cas de licenciement, au même titre que n'importe quel salarié protégé.

Sous le bénéfice de ces observations d'ordre général, le dispositif de la proposition de loi appelle désormais les remarques suivantes.

Article premier : Ce texte introduit une modification de la composition du conseil d'administration en permettant à des représentants des salariés de participer à ses travaux. Pour tenir compte des spécificités du droit monégasque, cette introduction est soumise à deux régimes distincts.

En principe, la présence des représentants des salariés aux côtés des administrateurs est laissée à la libre appréciation des associés. La liberté contractuelle est ici privilégiée afin que la réforme proposée s'intègre harmonieusement dans l'ordonnance du 5 mars 1895 qui soumet leur constitution et la modification de leurs statuts à des conditions strictes, mais régleme peu leur fonctionnement laissant le soin aux associés de le faire par le biais des statuts.

Par exception, la désignation de représentants des salariés n'est plus facultative, mais obligatoire dans les sociétés anonymes constituées dans le seul but d'exploiter un monopole

concedé par l'État. En leur sein, un nombre minimal de représentants des salariés, défini en fonction du nombre d'administrateurs de la société, devra être présent au conseil d'administration.

Article 2 : Le ou les représentants des salariés au conseil d'administration forment une nouvelle institution représentative du personnel. Les conditions de leur élection par les salariés de la société doivent par conséquent être précisées.

La composition du corps électoral est la même que celle qui est retenue pour l'élection des délégués du personnel. Les conditions d'éligibilité des représentants au conseil d'administration en revanche sont quelque peu différentes. Une condition d'ancienneté de cinq ans au moins a été ajoutée afin de s'assurer que les représentants aient, dès le moment de leur élection, une connaissance assez précise du fonctionnement de la société. Elle est bien entendu écartée lorsque, au jour de l'élection, la société a été constituée depuis moins de deux ans. De plus, des incompatibilités supplémentaires ont été prévues afin d'éviter que ce nouveau mandat puisse être cumulé avec ceux notamment de délégué du personnel ou délégué syndical.

Les modalités du scrutin sont déterminées par les statuts, à l'exception du caractère secret du vote, de la composition des candidatures et des règles de partage en cas d'égalité de voix. Pour parer le risque de vacance du mandat, à la suite d'une démission ou d'un décès par exemple, chaque candidature devra comporter outre le nom du candidat lui-même, celui de son suppléant. Ce sont donc des binômes qui seront élus. Dans ce cadre, il est apparu impossible aux auteurs de la présente proposition de ne pas tenir compte de l'égalité homme femme. Pour que celle-ci soit effective, chaque binôme devra impérativement être composé d'un homme et d'une femme. Enfin, en cas d'égalité de voix, l'accent est une nouvelle fois mis sur l'ancienneté des candidats.

Le contentieux que pourraient susciter ces élections obéit, quant à la compétence juridictionnelle, aux mêmes règles que celles qui sont prévues pour l'élection des délégués du personnel.

Article 3 : Ce texte définit les caractéristiques du mandat des représentants des salariés au conseil d'administration et permet donc de bien le distinguer de celui des administrateurs.

Les représentants des salariés qui feront leur entrée au conseil d'administration n'auront pas la qualité d'administrateur. Contrairement à eux en effet, ils n'auront pas voix délibérative, mais simplement consultative d'une part et leur mandat est exercé à titre gratuit d'autre part. Seule la durée de leur mandat sera identique à celle des administrateurs.

Article 4 : Les représentants des salariés ne peuvent, sans disposer d'une formation suffisante dans les domaines économique, financier et juridique, exercer efficacement leur mission consultative au sein du conseil d'administration. C'est la raison pour laquelle le texte leur accorde un congé de formation rémunéré auprès d'organismes agréés, dont il fixe la durée.

Article 5 : La mise en œuvre du congé de formation a lieu à l'initiative du salarié qui adresse sa demande à son employeur. Ce dernier n'a alors qu'une marge de manœuvre très limitée. Il ne peut user de son pouvoir de direction pour rejeter la demande qui lui est présentée qu'à la condition qu'il prouve que l'absence de l'intéressé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Sa décision de refus doit impérativement être motivée, car les motifs invoqués par l'employeur pourront être contestés par le salarié par le biais d'une saisine directe du bureau de jugement du tribunal du travail.

Articles 6 à 8 : Cet ensemble de trois textes traite de l'aspect financier du congé de formation attribué aux représentants des salariés.

Le premier met à la charge de l'employeur le coût de la formation, tandis que les deux autres tirent les conséquences de son caractère rémunéré. L'un prévoit le maintien de l'entière rémunération du salarié pendant toute la durée du congé, ainsi qu'un éventuel complément de rémunération au bénéfice des salariés employés à temps partiel qui suivent une formation à temps plein, tandis que l'autre, en contrepartie, oblige le salarié à faire preuve d'assiduité et autorise l'employeur à sanctionner celui qui ne le serait pas.

Article 9 : Les salariés appelés à siéger au conseil d'administration sont des représentants des salariés, élus par leurs pairs. Ils doivent par conséquent bénéficier du statut de salarié protégé au même titre que les membres du comité hygiène et sécurité ou les délégués du personnel.

Pour cette raison, il est proposé d'étendre les dispositions applicables à ces derniers aux représentants au conseil d'administration.

Tel est l'objet de la présente proposition de loi.

Dispositif

Article premier

Il est inséré un article 10 ter dans l'ordonnance du 5 mars 1895 sur les sociétés anonymes et en commandite par actions ainsi rédigé :

Il peut être stipulé dans les statuts des sociétés anonymes que le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs désignés par l'assemblée générale, un ou plusieurs représentants du personnel.

Il doit être stipulé dans les statuts des sociétés anonymes constituées dans le seul but d'exploiter un monopole concédé par l'État que le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs désignés par l'assemblée générale, au moins deux représentants du personnel dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et au moins un s'il est égal ou inférieur à douze.

Article 2

Il est inséré un article 10 quater dans l'ordonnance du 5 mars 1895 sur les sociétés anonymes et en commandite par actions ainsi rédigé :

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants et descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les personnes des deux sexes titulaires d'un contrat de travail avec la société antérieur de deux années au moins au jour du scrutin et correspondant à un emploi effectif, âgés de vingt et un ans, de nationalité monégasque ou, s'ils sont de

nationalité étrangère, travaillant à Monaco depuis cinq ans au moins. Toutefois, la condition d'ancienneté n'est pas requise lorsque au jour du scrutin la société est constituée depuis moins de deux ans.

Ne sont toutefois pas éligibles les incapables majeurs et les électeurs ayant encouru l'une des condamnations visées aux chiffres 1, 2 et 3 de l'article 2 de la loi n° 839 du 23 février 1968 .
Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise.

Le mandat de représentant du personnel au conseil d'administration est incompatible avec tout mandat de délégué du personnel, de délégué syndical ou de membre du comité d'hygiène et de sécurité.

Chaque candidature doit comporter, outre le nom du candidat, celui de son remplaçant éventuel. Le candidat et son remplaçant sont de sexe différent. En cas d'égalité des voix, les candidats dont le contrat de travail est le plus ancien sont déclarés élus.

Le vote est secret.

Les autres modalités du scrutin sont fixées par les statuts.

Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des opérations électorales sont portées devant le juge de paix qui statue d'urgence en premier et dernier ressort. La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de révision qui statuera sur pièces et d'urgence.

Article 3

Il est inséré un article 10 quinquies dans l'ordonnance du 5 mars 1895 sur les sociétés anonymes et en commandite par actions ainsi rédigé :

La durée du mandat de représentant du personnel au conseil d'administration est identique à celle des administrateurs. Le mandat est renouvelable, sauf stipulation contraire des statuts.

Les représentants des salariés participent et sont associés aux travaux du conseil d'administration. Ils y ont voix consultative.

Le mandat des représentants des salariés est gratuit, sans préjudice du remboursement par la société des frais exposés pour l'exercice dudit mandat.

Article 4

Les représentants des salariés au conseil d'administration bénéficient d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours dispensé par des organismes agréés par les Autorités monégasques ou françaises à cet effet.

Cette formation s'effectue dans le cadre d'un congé rémunéré d'une durée maximale de cinq jours pris en une ou deux fois. Elle peut être renouvelée lorsque ces membres ont exercé leur mandat pendant trois années, consécutives ou non.

Article 5

La demande de formation est faite par l'intéressé(e) auprès de l'employeur trente jours au moins avant le début de celle-ci.

Le congé de formation économique, sociale et juridique est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du tribunal du travail.

Article 6

Les dépenses correspondant à ce congé sont prises en charge par l'établissement.

Article 7

Le temps passé en formation équivaut à du temps de travail.

Le représentant des salariés en congé de formation conserve son salaire, ses primes et indemnités.

Le représentant des salariés employé à temps partiel poursuivant une formation à temps plein a droit à sa rémunération maintenue sur la base du temps partiel. Il bénéficie en outre de l'octroi de repos compensateurs correspondant à la moyenne entre le temps habituel et le temps plein.

Le représentant des salariés suivant cette formation en dehors de ses heures habituelles de travail a droit à un repos compensateur équivalent à la durée légale du travail à laquelle il est astreint.

Article 8

Le représentant des salariés est tenu de suivre l'ensemble de la formation. Il doit remettre à l'employeur l'attestation d'assiduité délivrée par l'organisme de formation. Une absence non justifiée peut entraîner une retenue de salaire.

Article 9

Tout licenciement d'un représentant des salariés au conseil d'administration titulaire ou suppléant devra être soumis à l'assentiment d'une commission ainsi composée :

- * a) L'inspecteur du travail, président ;
- * b) Deux représentants du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur ;
- * c) Deux représentants du syndicat ouvrier représentatif de la profession du représentant des salariés qui devront remplir les conditions d'éligibilité prévues à l'article 2.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision de la commission.

Les décisions de la commission ne préjudicient pas au recours que les parties pourront introduire auprès des juridictions compétentes.

Les candidats aux fonctions de représentant des salariés au conseil d'administration sont admis au bénéfice des dispositions du présent article pendant les quinze jours précédant les élections et les trois mois qui suivent celles-ci.

Ces mêmes dispositions sont également applicables aux anciens représentants des salariés au conseil d'administration durant une période de six mois à compter du jour de la cessation de leurs fonctions.

La commission visée au présent article sera saisie et statuera selon les règles fixées par une ordonnance souveraine.

Mouaco le 10 Juin 2014



ERIC ELENA