

Info-Flash

Affaires

Numéro 2025 - AFF 07

Jeudi 19 septembre 2025

⇒ **Parité dans les conseils d'administration : nouvelles règles pour les administrateurs salariés**

Le gouvernement franchit une étape décisive dans la **féminisation des instances dirigeantes** avec le [décret n° 2025-744 du 30 juillet 2025](#). Cette mesure, qui s'inscrit dans le cadre de la directive européenne "Women on Boards" du 23 novembre 2022, transposée en droit français par l'ordonnance du 15 octobre 2024, va toutefois au-delà des exigences communautaires en élargissant le dispositif à l'ensemble des sociétés commerciales.

Rappels : Conformément à l'article L 225-27-1 du code de commerce, **l'obligation pour les conseils d'administration de comprendre des administrateurs représentant les salariés** s'applique aux **sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins 1 000 salariés permanents dans la société et ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est en France, OU 5 000 salariés permanents dans la société et ses filiales directes ou indirectes (France + étranger)**.

Le nombre des administrateurs représentant les salariés est **d'au moins 1 si le conseil compte 8 administrateurs ou moins et d'au moins 2 si le conseil compte plus de 8 administrateurs**.

Le nombre d'administrateurs salariés ne peut dépasser 4 administrateurs et excéder le tiers du nombre des autres administrateurs. Pour les sociétés cotées, le plafond est de 5 administrateurs salariés. Lorsque le nombre d'administrateurs élus par les salariés est égal ou supérieur à 2, les ingénieurs, cadres et assimilés ont au moins un siège. Enfin, dans les sociétés cotées : les salariés détenant 3% du capital social siègent automatiquement au conseil, sans dérogation possible.

Évolution du dispositif :

Jusqu'à présent, la parité concernait uniquement les administrateurs "externes" dans les sociétés cotées. Désormais **cette obligation s'applique aux administrateurs salariés dans toutes les sociétés commerciales, y compris non cotées**.

Ainsi, le décret instaure une **règle de priorité automatique : à qualifications égales, le candidat du sexe sous-représenté doit être systématiquement privilégié**. Cette obligation s'applique tant lors des élections qu'aux désignations syndicales, avec des mécanismes correctifs sophistiqués en cas de déséquilibre.

L'annexe 2-3 du décret fixe le nombre minimal d'administrateurs du sexe sous-représenté selon la taille du conseil (par exemple : 2 femmes minimum sur 5 postes, 3 sur 7 postes). L'entreprise devra désormais démontrer que son choix reposait sur des "motifs exceptionnels" si un candidat du sexe sous-représenté conteste sa non-sélection.

Échéances :

Le texte entre en vigueur **à compter du 1er janvier 2027**. Toutefois, **les sociétés d'au moins 250 salariés et ayant un chiffre d'affaires de 50 millions d'euros ou un total de bilan de 43 millions d'euros** devront se conformer à ces nouvelles règles **entre janvier et juin 2026**, conformément au nouvel article 2°bis de l'article L.22-10-10 du code du commerce.

Actions immédiates à mener :

Il est conseillé d'ores et déjà d'analyser la composition actuelle de votre conseil d'administration, d'identifier les écarts par rapport aux nouveaux seuils et de cartographier vos viviers de candidatures potentielles

Il convient également la nécessité d'adapter vos statuts pour intégrer les mécanismes de priorité et de prévoir les procédures d'information des électeurs.