



N° 2305

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 décembre 2025.

PROPOSITION DE LOI

portant diverses mesures visant à favoriser l'écoute professionnelle,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

Mme Astrid PANOSYAN-BOUVET, M. Dominique POTIER, M. Stéphane VIRY,
députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les trois cosignataires de cette proposition de loi, issus de trois partis politiques différents, ont créé « Travail en Commun ! », un groupe de réflexion transpartisan sur les grandes mutations du monde du travail dont sont membres une quarantaine de députés. D’octobre 2023 à mars 2024, ils ont auditionné une vingtaine d’interlocuteurs de tous horizons : chercheurs, chefs d’entreprise, syndicalistes, responsables de ressources humaines, avocats en droit du travail etc.

Loin du cliché récurrent de l’«épidémie de flemme», ces différentes auditions ont rappelé tout d’abord la centralité du travail dans la vie de chacun, qu’il soit salarié, fonctionnaire ou indépendant. Elles ont montré combien le travail, dans sa dimension subjective intime et collective, contribue à l’estime de soi et au lien social, qu’il est critique pour offrir à chacun la possibilité de construire une vie décente et de se projeter dans un avenir meilleur qu’aujourd’hui et à quel point ce n’est malheureusement pas toujours le cas aujourd’hui en particulier pour les travailleurs essentiels dont l’activité ne s’est pas arrêtée pendant la crise sanitaire. Ces auditions ont également souligné qu’une meilleure compréhension du monde du travail actuel implique nécessairement une réflexion sur les profonds impacts des transformations climatiques et technologiques sur l’outil productif, les nouveaux métiers et compétences requises ou l’évolution des environnements de travail.

En dépit de la diversité des intervenants, un « fil rouge » s’est nettement dégagé : celui du besoin d’écoute et de dialogue au sein de l’entreprise. Il rejoint les conclusions des Assises du travail sur la « Reconsidération du travail » et le rapport des garants de ces Assises, Mme Sophie Thiery et M. Jean-Dominique Senard, ainsi que les conclusions des différentes études européennes du Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF) :

– Les travailleurs sont demandeurs de sens et de cohérence entre leur activité, le fruit de leur travail et l’impact plus large de leur entreprise. Ils sont aussi demandeurs d’une autonomie accrue dans leur travail, de responsabilisation et de reconnaissance de leur expertise dans une culture managériale française encore marquée par la verticalité et le contrôle –à l’inverse des pays nordiques et de tradition de compromis social-démocrate

à fort taux de syndicalisation ou des pays anglosaxons où le travail revêt un fort caractère transactionnel ;

– Les directions d’entreprise, si elles valorisent la fluidité portée par la simplification des instances sociales apportées par les ordonnances de 2017, font aussi état d’un dialogue de proximité moins en prise avec les réalités de terrain, dans un contexte où les sujets relatifs aux conditions de travail, aux questions de santé et de sécurité mais aussi d’engagement des salariés restent toujours présents. Par ailleurs, malgré les avancées de la loi Pacte de 2019, la France reste encore derrière près de la moitié des pays de l’Union européenne en termes de place accordée aux salariés dans les organes d’administration et de surveillance des entreprises.

Cette proposition de loi vise donc à renforcer l’écoute professionnelle à la fois « par le haut » et « par le bas » au sein des entreprises :

– En abaissant le seuil qui rend obligatoire la présence de représentants des salariés ou des salariés actionnaires au sein des conseils d’administration et des conseils de surveillance des entreprises pour les rendre plus convergents avec les pratiques européennes et les mettre en cohérence avec les seuils d’entreprises concernées par l’obligation de compter 40 % d’administrateurs de chaque sexe, instaurée par les lois dites « Cope-Zimmermann » et « Vallaud-Belkacem » ;

– En rendant obligatoire, la participation de ces mêmes administrateurs salariés aux comités de rémunération quand ils existent, au sein de ces conseils, conformément aux bonnes pratiques recommandées par le code de gouvernement d’entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF (l’Association française des entreprises privées (AfeP) et du Mouvement des entreprises de France (Medef)) (2022) ;

– En introduisant, d’après les recommandations des Assises du Travail, le principe d’écoute du salarié et en renforçant le droit d’expression directe et collective afin de favoriser le dialogue professionnel en proximité des situations de travail.

Cette proposition de loi est une première étape qui appelle à d’autres approfondissements tant dans la participation des salariés à la vie des entreprises, que dans la prise en compte des critères de responsabilité sociale et environnementale. En effet, la directive européenne CSRD va progressivement obliger l’ensemble des entreprises à rendre compte de leurs impacts sur leur environnement humain et écologique. Ce nouvel âge

de la RSE ne peut à notre sens réussir qu'en associant aux choix stratégiques, non seulement les parties prenantes de l'entreprise mais également la partie constituante que représente sa force de travail.

Alors qu'« un droit d'expression du salarié directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail » (article L. 2281-1 du code du travail) existe depuis plus de 40 ans, qu'il constitue un thème de négociation du dialogue social, il est peu exercé par les salariés au sein des entreprises, et ce notamment en raison du manque de clarification quant à sa périodicité et au rôle joué par les représentants syndicaux dans ses modalités d'exercice.

Aussi l'**article 1^{er}** vise à ajouter, parmi les modalités d'exercice du droit d'expression définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail, la périodicité et l'association des représentants syndicaux à l'exercice de ce droit.

L'**article 2** instaure le principe d'écoute du salarié comme 10^{ème} principe (en tête de liste) parmi les principes généraux de prévention que doit respecter l'employeur, reprenant en ce sens l'une des recommandations du rapport Thiery-Senard.

Afin de renforcer la présence des salariés dans la gouvernance des entreprises, la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite « loi Pacte » avait :

- abaissé le seuil à partir duquel les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes doivent nommer au moins deux représentants des salariés : il s'agit des entreprises comptant au moins 1 000 salariés en France ou 5 000 salariés en France et à l'étranger.

- étendu l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration des sociétés d'assurance mutuelle, mutuelles, unions et fédérations employant au moins 1 000 salariés permanents et fixé à deux le nombre minimum de représentants élus par les salariés.

- élargi l'obligation de représentation des salariés actionnaires dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes non cotées employant au moins 1 000 salariés en France ou au moins 5 000 salariés en France et à l'étranger lorsque les salariés détiennent plus de 3 % du capital social.

Les **articles 3 et 4** de cette proposition de loi prévoient ainsi, de mettre en cohérence ces seuils avec ceux définissant les entreprises concernées par l'obligation de compter au moins 40 % d'administrateurs de chaque sexe dans les conseils d'administration et de surveillance tels qu'issus des lois « Cope-Zimmermann » et « Vallaud-Belkacem ». Ils prévoient ainsi d'abaisser le seuil à partir duquel les conseils d'administration ou de surveillance doivent comporter :

– des représentants des salariés :

(i) Les sociétés anonymes employant, **pour le troisième exercice consécutif, un nombre moyen d'au moins 250 salariés permanents et présentant un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros** doivent nommer au moins un représentant des salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance comportant jusqu'à huit membres ou au moins deux représentants des salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance comportant plus de huit membres.

(ii) Les sociétés d'assurance mutuelles, les mutuelles, les fédérations et les unions qui emploient **pour le troisième exercice consécutif, au moins deux cent cinquante salariés permanents** doivent fixer à deux le nombre minimum d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance.

– des représentants des salariés actionnaires. Les sociétés anonymes employant, **pour le troisième exercice consécutif, un nombre moyen d'au moins deux cent cinquante salariés permanents et présentant un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros**, ont l'obligation d'avoir des représentants des salariés actionnaires au sein du conseil d'administration ou de surveillance lorsque les salariés détiennent plus de 3 % du capital social.

Enfin, l'**article 5**, pour renforcer la recommandation du code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF (2022), instaure l'obligation de la présence d'un administrateur salarié dans le comité en charge des rémunérations des conseils d'administration ou de surveillance lorsqu'ils existent.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

Au 6° de l'article L. 2242-17 du code du travail, les mots : « au moyen des » sont remplacés par les mots : « la périodicité et la manière dont les représentants syndicaux y sont associés ainsi que le recours aux ».

Article 2

- ① Après le premier alinéa de l'article L. 4121-2 du code du travail, il est inséré un 1° A ainsi rédigé :
- ② « 1° A Écouter les salariés, notamment dans le cadre de leur droit à l'expression directe et collective tel que défini à l'article L. 2281-1, sur la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales ».

Article 3

- ① I. – Au cinquième alinéa de l'article L. 322-26-2 du code des assurances, les mots : « deux exercices consécutifs, au moins mille » sont remplacés par les mots « pour le troisième exercice consécutif, au moins deux cent cinquante » ;
- ② II. – La section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée :
- ③ 1° Au premier alinéa de l'article L. 225-27-1, les mots : « à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins cinq mille 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 » sont remplacés par les mots : « pour le troisième exercice consécutif, un nombre moyen d'au moins deux cent cinquante salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros » ;
- ④ 2° Au premier alinéa de l'article L. 225-79-2, les mots : « à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins cinq mille 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 » sont remplacés par les mots : « pour le troisième exercice consécutif, un nombre moyen d'au moins deux cent cinquante salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros » ;

- ⑤ III. – L'article L. 114-16-2 code de la mutualité est ainsi modifié :
- ⑥ 1° Au premier alinéa, les mots : « neuf cent quatre-vingt-dix-neuf » sont remplacés par les mots : « deux cent quarante-neuf » ;
- ⑦ 2° Au troisième alinéa, les mots : « à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins mille » sont remplacés par les mots : « pour le troisième exercice consécutif, au moins deux cent cinquante » ;
- ⑧ IV. – Le I de l'article L. 114-16-2 du code de la mutualité dans sa rédaction résultant de la présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027. La modification des statuts mentionnée au II du même article L. 114-16-2 et au cinquième alinéa de l'article L. 322-26-2 du code des assurances, dans leur rédaction résultant de la présente loi, a lieu au plus tard dans les douze mois suivant la clôture de l'exercice 2027 pour les sociétés d'assurance mutuelle, mutuelles, unions et fédérations qui emploient, pour le troisième exercice consécutif, plus de 250 salariés permanents. Jusqu'à cette modification des statuts, les mutuelles, unions et fédérations concernées restent régies par le dernier alinéa de l'article L. 114-16-2 du code de la mutualité et les sociétés d'assurance mutuelle par l'article L. 322-26-2 du code des assurances, dans leur rédaction antérieure à la présente loi.
- ⑨ V. – Pour l'application du II du présent article, l'entrée en fonction des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés intervient au plus tard six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou à leur désignation. Ces modifications statutaires sont proposées lors de l'assemblée générale ordinaire organisée en 2025.

Article 4

- ① I. – La section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée :
- ② 1° À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 225-23, les mots : « à la clôture de deux exercices consécutifs au moins mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le

siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins cinq mille 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 » sont remplacés par les mots : « pour le troisième exercice consécutif, un nombre moyen d'au moins deux cent cinquante salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros » ;

- ③ 2° À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 225-71, les mots : « à la clôture de deux exercices consécutifs au moins mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins cinq mille 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 » sont remplacés par les mots : « pour le troisième exercice consécutif, un nombre moyen d'au moins deux cent cinquante salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros ».

- ④ II. – Pour l'application du I du présent article, l'entrée en fonction des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires intervient au plus tard six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou à leur désignation. Ces modifications statutaires sont proposées lors de l'assemblée générale ordinaire organisée en 2025.

Article 5

- ① La section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée :
- ② 1° La sous-section 1 est complétée par un article L. 225-56-1 ainsi rédigé :
- ③ « *Art. L. 225-56-1.* – Le conseil d'administration peut décider la création de comités chargés d'étudier les questions que lui-même ou son président soumet, pour avis, à leur examen. Il fixe la composition et les attributions des comités qui exercent leur activité sous sa responsabilité. Le comité chargé des rémunérations, lorsqu'il existe, comporte un administrateur représentant les salariés. » ;
- ④ 2° La sous-section 2 est complétée par un article L. 225-93-1 ainsi rédigé :

- ⑤ « *Art. L. 225-93-1.* – Le conseil de surveillance peut décider la création en son sein de commissions dont il fixe la composition et les attributions et qui exercent leur activité sous sa responsabilité, sans que ces attributions puissent avoir pour objet de déléguer à une commission les pouvoirs qui sont attribués au conseil de surveillance lui-même par la loi ou les statuts ni pour effet de réduire ou de limiter les pouvoirs du directoire. Un administrateur représentant les salariés doit être membre de la commission en charge des rémunérations, lorsqu'elle existe. »