

# Implication des travailleurs dans la Société européenne (SE) Guide pour les acteurs de terrain

—  
Michael Stollt  
et Elwin Wolters



**etui.**

# Implication des travailleurs dans la Société européenne (SE) Guide pour les acteurs de terrain

—

**Michael Stollt**  
**et Elwin Wolters**

Les auteurs remercient chaleureusement Jan Cremers pour sa contribution au travail rédactionnel de ce guide et Joël Beaumet pour la traduction française.

La version originale de cette publication a été publiée par l'ETUI en 2011 sous le titre *Worker involvement in the European Company (SE). A handbook for practitioners.*

Bruxelles, 2013

© Éditeur : ETUI aisbl, Bruxelles

All rights reserved

Imprimé en Belgique par le groupe impresor ariane sur du papier certifié FSC

Mise en page : Mazy Graphic Design



D/2013/10.574/01

ISBN 978-2-87452-271-0

ISBN 978-2-87452-278-9 (pdf)

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

# Table des matières

---

<b>Remarques préliminaires</b>	<b>5</b>
<b>La Société européenne (SE)</b>	<b>9</b>
La SE en bref	9
Modes de constitution	12
Gouvernance d'entreprise : système moniste ou dualiste ?	15
Transfert transfrontalier du siège	18
Motivations des entreprises à créer une SE	18
Alternatives à la SE	20
<b>Implication des travailleurs dans la SE</b>	<b>23</b>
Droits accordés par la législation sur la SE	23
Groupe spécial de négociation (GSN)	25
Résultats possibles des négociations	26
Droits nationaux à l'information, à la consultation et à la participation	28
Changements structurels déclenchant des négociations (nouvelles)	30
<b>Négocier l'accord constitutif d'une SE : astuces et bonnes pratiques</b>	<b>31</b>
Préparer et mener les négociations de l'accord constitutif d'une SE	31
Se préparer le plus tôt possible aux négociations	31
Faire appel à des experts	32
Obtenir les informations nécessaires	32
Vérifier les informations et les données relatives à l'implication des travailleurs	33
Instaurer des contacts transfrontaliers avec les collègues	34
Connaître les dispositions applicables des lois nationales de transposition	34
Garantir les droits des syndicats nationaux et des organes de représentation	35
Choisir les représentants nationaux du GSN	35
Former les futurs membres du GSN	36
Organiser les réunions préparatoires : instaurer la confiance et définir la stratégie du GSN	36
Engager et ne pas clore les négociations avec la direction	38
Exploiter efficacement les délais impartis et résister aux pressions éventuelles	38
Adopter une stratégie commune durant les négociations	39
Calculer les majorités applicables aux décisions	39
Premiers pas	40
Quelles sont les caractéristiques d'un accord de fond novateur ?	42
Information et consultation	44
Participation	47
Questions générales	48

<b>Documents et synthèses utiles</b>	<b>51</b>
Exemple de calcul : Composition du GSN	51
Déroulement de la procédure de négociation	53
Comparaison : Sélection des représentants nationaux des travailleurs	54
Synthèse : Processus décisionnel au sein du GSN	58
Synthèse : Dispositions de référence (annexe de la directive sur la SE)	60
Check-list des principaux points à prendre en compte dans l'élaboration des accords constitutifs de SE	65
Tableau comparatif : Relations professionnelles dans l'UE 27+3	69
Comparaison : Relations professionnelles dans l'UE 27+3	71
Synthèse : Cartographie de la représentation des travailleurs aux conseils des entreprises en Europe	86
Tableau comparatif : Participation au niveau des conseils d'administration ou de surveillance dans l'UE 27+3	88
Faits et chiffres : Synthèse de l'état actuel de constitution des SE	90
Synthèse : SE normales immatriculées ayant signé un accord sur l'implication des travailleurs	97
Historique du statut de la Société européenne (SSE)	100
Résolution de la CES sur le Fonds européen de participation des travailleurs	103
<b>Ressources</b>	<b>107</b>
Pôle européen de compétences en matière de participation des travailleurs (EWPPC)	107
SEEurope – Le réseau de recherche sur la Société européenne (SE)	108
worker-participation.eu	108
Base de données sur la Société européenne (SE)	109
Base de données sur les comités d'entreprise européens (EWADB)	109
Fédérations syndicales européennes	110
Autres ressources en ligne	112
Autres références bibliographiques	113
<b>Annexe</b>	<b>115</b>
Législations nationales de mise en œuvre (directive 2001/86/CE)	115
Règlement relatif au statut de la société européenne (CE 2157/2001)	118
Directive complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (2001/86/CE)	142
Abréviations et codes pays	156

# Remarques préliminaires

---

« Votre entreprise » vient de vous annoncer qu'elle allait devenir une Société européenne (SE) ou vous venez d'être nommé membre d'un *groupe spécial de négociation* ? Ou vous avez peut-être été sollicité par des collègues qui participent à la constitution d'une SE. Dans ce cas, ce guide est fait pour vous : il a d'abord et avant tout été conçu pour aider les acteurs de terrain à préparer et à conduire les négociations portant sur les accords relatifs à l'implication des travailleurs dans les SE.

En octobre 2001, l'UE a officiellement adopté la législation sur la Société européenne, également connue sous son nom latin *Societas Europaea* (SE). Celle-ci comprend le règlement relatif au statut de la Société européenne (CE 2157/2001) et la directive connexe relative à l'implication des travailleurs dans la SE (2001/86/CE). Depuis l'entrée en vigueur de ces deux textes européens trois ans plus tard, les entreprises ont la possibilité d'opter pour cette nouvelle forme de société si elles le souhaitent. Depuis, plus de 900 SE ont été immatriculées dans l'ensemble de l'Europe.

Avec la législation sur la SE, le principal objectif du législateur européen a toujours été de faciliter les activités des sociétés par-delà les frontières européennes. Mais elle ouvre aussi de nouvelles possibilités pour la représentation des travailleurs au niveau européen. La directive sur la SE fait en effet avancer l'implication des travailleurs au sein des sociétés multinationales. Avant qu'une SE ne puisse être immatriculée, la direction et les représentants des travailleurs doivent négocier un accord sur la manière dont les travailleurs seront impliqués dans la future SE. Le champ des négociations inclut non seulement l'établissement d'un organe transnational d'*information* et de *consultation* (comité d'entreprise de la SE), mais aussi les *droits de participation*. La participation désigne le droit d'élire ou de désigner certains membres du conseil de surveillance ou d'administration de la SE.

La directive sur la SE est l'expression de l'approche européenne selon laquelle l'implication des travailleurs est non seulement un élément important du modèle social européen, mais fait aussi partie intégrante de son modèle de gouvernance économique. Dans son article 27, la Charte des droits fondamentaux de l'UE accorde au droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise la même valeur que d'autres droits civils ou politiques. Cette notion est intégrée au Traité de Lisbonne, qui, dans son art. 153 (1.f), stipule que l'UE soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants : *la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion*. La représentation des travailleurs (au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises) est un dispositif bien établi dans de nombreux systèmes nationaux de gouvernance d'entreprise de l'Union. De même, 18 pays de l'UE 27+3 (Islande, Norvège et Liechtenstein) ont mis en place une législation nationale sur la participation au niveau des conseils d'administration ou de surveillance. L'implication des travailleurs, y compris leur représentation aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, représente donc un élément important bien ancré de l'Europe sociale et économique. L'extrait suivant du rapport final d'un groupe d'experts mandaté par l'UE (*groupe Davignon*) fait clairement apparaître que la participation des travailleurs est non seulement un important progrès social, mais constitue aussi aujourd'hui un impératif sur le plan de la rationalité économique :

« La main-d'œuvre dont les entreprises européennes ont besoin, une main-d'œuvre qualifiée, mobile, engagée et responsable, capable d'intégrer les innovations techniques et de s'associer aux objectifs d'augmentation de la compétitivité et de la qualité, ne peut pas être le simple destinataire d'instructions dictées par l'employeur. Elle exige une implication étroite et permanente au processus décisionnel à tous les niveaux de l'entreprise. » (groupe d'experts « Systèmes européens de participation des travailleurs » – *Rapport final*, 1997, p. 5)

Comme l'a montré le rapport *Benchmarking Working Europe 2011* de l'ETUI (<http://bit.ly/qXOTSc>), les pays où les droits en matière d'implication sont plus développés à différents niveaux enregistrent effectivement de meilleurs résultats sur les huit indicateurs clés de la stratégie Europe 2020 que ceux où ces droits sont moins avancés. En ce sens, on peut en conclure que des droits des travailleurs forts contribuent à de bonnes performances économiques et sociales.

Dans ce contexte, il est important de souligner que l'initiative des négociations sur les modalités de l'implication des travailleurs dans la SE doit émaner de la direction et engage les organes supérieurs de l'entreprise. Contrairement au comité d'entreprise européen (CEE), il ne s'agit donc pas d'un choix des salariés. Lorsqu'une entreprise a annoncé son intention de créer une SE, les travailleurs doivent néanmoins s'y préparer correctement. Ces négociations représentent en effet un défi pour les représentants des travailleurs et les syndicats, et ce pour plusieurs raisons :

- La constitution d'une SE est une procédure relativement complexe et technique. Pour les représentants locaux des travailleurs, c'est généralement une « expérience unique ».
- La durée des négociations, qui est habituellement de six mois (au maximum), impose aux deux parties de parvenir rapidement à un accord sur l'implication des travailleurs. Dans le cas contraire, la SE ne peut généralement pas être immatriculée.

- Les négociations font intervenir des représentants des travailleurs d’horizons très divers. Pour garantir le succès des négociations, il est essentiel que les travailleurs sachent parler d’une seule voix.

Les données des études de cas sur les sociétés européennes montrent que la SE peut apporter innovation et progrès à la représentation des travailleurs dans les entreprises. Un accord de qualité jette les bases d’un niveau européen de représentation des intérêts opérationnel et efficace. La situation initiale dans laquelle s’inscrit la constitution de la SE joue à cet égard un rôle particulièrement important. La directive sur la SE se contente essentiellement d’encadrer le point de départ. Pour les représentants des travailleurs, cela signifie qu’ils doivent s’efforcer de négocier « le plus de choses possible » dans l’accord dans cette situation particulière précédant l’immatriculation de la SE.

Pour leur part, les syndicats européens affichent une volonté claire de tirer profit des avantages potentiels offerts par la directive sur la SE. C’est dans ce but que la CES a créé en 2008 - sur la base d’une résolution unanime de ses organisations membres - le *Fonds européen de participation des travailleurs (FEPT)*. Ce fonds est financé par le transfert (partiel) de la rémunération des membres des conseils représentant les travailleurs au sein des sociétés européennes. Dans le même temps, le *Pôle européen de compétences en matière de participation des travailleurs (EWPPC)*, hébergé par l’ETUI, a été institué. Financé par le fonds, l’EWPPC a pour rôle de soutenir les représentants des travailleurs au sein des SE - négociateurs, membres d’un comité d’entreprise de SE ou représentants aux conseils des entreprises - dans l’accomplissement de leurs missions. Les syndicats nationaux peuvent par ailleurs présenter des demandes de financement des activités liées. Les acteurs de terrain menant des activités en rapport avec une SE et leurs syndicats ne doivent donc pas hésiter à solliciter l’expertise et l’assistance proposées par le FEPT et l’EWPPC (voir p. 103-105 et 107-108).

Ce guide est l’un des éléments de la stratégie de l’EWPPC visant à garantir que les opportunités offertes par la législation sur la SE sont exploitées. Depuis 2003, l’ETUI, en collaboration avec son réseau SEEurope (voir page 108), suit de près les développements dans ce domaine et soutient les représentants des travailleurs et les syndicats sur la question. C’est sur ces expériences que repose ce guide. Nous avons voulu qu’il soit le plus pratique possible. Nous aimerions ici remercier les membres du réseau SEEurope et les « acteurs de terrain des SE » pour leurs contributions inestimables.

Ce guide se compose de cinq chapitres principaux. Les chapitres 1 et 2 présentent la SE et le mécanisme de l’implication des travailleurs. Le chapitre 3 livre des conseils sur la préparation et la négociation d’un accord constitutif d’une SE. Le chapitre 4 regroupe des synthèses, des graphiques et des tableaux comparatifs, incluant des informations générales sur les systèmes nationaux des relations professionnelles. Le chapitre 5 met à votre disposition des ressources complémentaires, que vous pourrez utiliser lors de la préparation des négociations. Enfin, vous trouverez en annexe les textes du règlement et de la directive relatifs à la SE.

Ce manuel n’évite pas la nécessité d’un conseil juridique et stratégique pendant les négociations. Les représentants des travailleurs sont en droit de faire appel à des

experts financés par leur entreprise et devraient faire valoir ce droit. Au fil des ans, les organisations syndicales, au niveau national comme européen, ont engrangé une expérience significative en matière de négociation d'accords de SE. Leur aide pourra être précieuse dans les phases de préparation et de conduite des négociations, d'autant que la direction sera, elle aussi, assistée par des consultants spécialisés.

Ce guide n'a pas pour objectif de proposer un modèle de négociation avec la direction de votre entreprise. Il n'entend pas plus vous « enseigner » ce que vous devez ou ne devez pas faire. Chaque SE a ses spécificités et il en va de même de l'accord afférent sur l'implication des travailleurs. L'intention de la législation sur la SE était de procurer aux acteurs locaux l'autonomie dont ils ont besoin pour négocier un accord sur l'implication des travailleurs répondant au mieux à leurs besoins spécifiques. Nous espérons que les informations contenues dans ce guide permettront à vos collègues et à vous-même de conclure un accord de fond qui fera progresser l'implication des travailleurs dans votre entreprise.

Michael Stollt, Elwin Wolters  
Bruxelles, octobre 2011

# La Société européenne (SE)

---

## La SE en bref

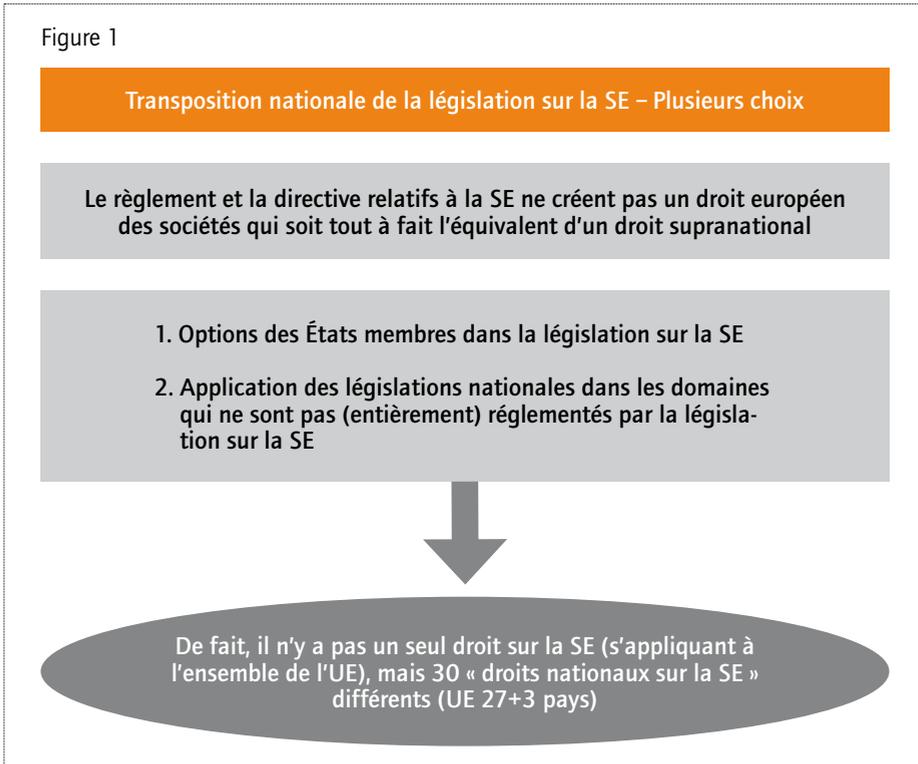
Depuis octobre 2004, les entreprises disposent d'une option supplémentaire quand elles choisissent la forme de société dans le cadre de laquelle elles souhaitent conduire leurs activités européennes. Outre les formes de société existantes spécifiques à chaque pays (par exemple, PLC au Royaume-Uni, société anonyme en France ou Aktiengesellschaft en Allemagne), une nouvelle forme de société supranationale a été créée : la Société européenne (SE) est une société commerciale prenant la forme d'une société anonyme européenne. L'abréviation SE correspond au nom latin (officiel) de la Société européenne, *Societas Europaea*. Le principal objectif de la SE est de permettre aux entreprises de mener leurs activités par-delà les frontières européennes dans le même cadre juridique.

Une SE ne peut être créée que sur le territoire des pays de l'Union européenne et de l'Espace économique européen (EEE ; UE 27+3 : Islande, Liechtenstein et Norvège). Il n'est pas possible d'immatriculer une SE dans d'autres pays européens, par exemple en Suisse.

Le cadre régissant cette nouvelle forme de société est fixé dans deux textes législatifs européens connexes :

- Le règlement relatif au statut de la société européenne (CE 2157/2001) définit les dispositions légales encadrant la constitution et la gestion de la SE (par exemple, prescriptions concernant le capital, siège statutaire, base juridique, types d'établissement, formation/structure de la SE, organes de la SE et leurs compétences).
- La directive complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (2001/86/CE) porte sur les droits d'information, de consultation et de participation au niveau transnational.

Figure 1



Il a fallu plus de 30 ans pour que le projet de SE aboutisse. Le projet initial prévoyait de mettre sur pied une législation européenne sur les sociétés totalement indépendante, qui se serait appliquée dans l'ensemble de la Communauté européenne. Dans le cadre de ce système, chaque SE - quel que soit l'État membre dans lequel elle a été fondée - aurait été régie exclusivement par la législation communautaire. Cet objectif ambitieux n'a jamais vu le jour en raison de divergences d'opinions entre les États membres de l'UE.

Le règlement et la directive relatifs à la SE offrent explicitement aux pays membres de nombreuses options individuelles. Par conséquent, les SE sont, dans de nombreux domaines, soumises à la législation nationale du pays dans lequel est implanté leur siège statutaire. Lors de la « transposition » des deux textes européens encadrant la SE dans la législation nationale, les États disposent d'une certaine souplesse. Sur certaines questions - fiscalité, concurrence, faillite - le règlement relatif à la SE ne prévoit aucune disposition. En d'autres termes, ce sont les législations nationale et européenne « normales » qui s'appliquent à la SE dans ces domaines. Dans les domaines dans lesquels les dispositions législatives sur la SE sont seulement partielles, la législation du pays où est situé le siège statutaire de la SE s'applique comme à toute autre société (nationale) implantée dans ce pays. Ainsi, il n'existe donc pas un droit unique sur la SE, mais plutôt 30 droits « nationaux » différents (UE 27+3).

Le règlement relatif à la SE est entré en vigueur le 8 octobre 2004. À cette date, les États membres devaient avoir mis en œuvre les règles complémentaires lorsque le règlement l'exigeait (« dispositions d'exécution de la SE »). Le même délai avait été fixé pour les lois nationales de transposition de la directive sur la SE. Mais celle-ci n'a pas été mise en œuvre dans les délais impartis par tous les pays.

Toute société établie sous le statut de la Société européenne doit faire précéder ou suivre sa dénomination sociale du sigle « SE ». Le capital d'une SE est divisé en actions et exprimé en euros. Le capital souscrit doit être d'au moins 120 000 euros (règlement relatif à la SE, art. 4(2)).

La SE est immatriculée dans l'État membre dans lequel se trouve son siège statutaire. Le siège statutaire de la SE doit être situé dans le même pays que son administration centrale. Certains États membres imposent en outre aux SE immatriculées sur leur territoire l'obligation d'avoir leur administration centrale et leur siège statutaire au même endroit (règlement relatif à la SE, art. 7). Une fois la SE constituée, elle peut transférer son siège vers un autre pays membre de l'UE/l'EEE. La SE autorise également les fusions transfrontalières.

Une SE peut opter pour le système moniste (conseil d'administration) et le système dualiste (organe de direction\directoire<sup>1</sup> et conseil de surveillance).

En règle générale, une SE ne peut être immatriculée que si un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs a été conclu. Les statuts de la SE ne doivent à aucun moment entrer en conflit avec les modalités relatives à l'implication des travailleurs qui ont été fixées (règlement relatif à la SE, art. 12).

Figure 2

### La Société européenne (SE) en un coup d'œil

#### **SE = Societas Europaea**

- Nouvelle forme de société supranationale
- Possible depuis le 08/10/2004
- Société anonyme
- Réglementée en partie par la législation européenne, en partie par la législation nationale
- Création sur le territoire de l'UE + Norvège, Islande, Liechtenstein
- Option pour les sociétés, pas une obligation
- La dénomination sociale de la société doit être précédée/suivie du sigle « SE »
- Capital souscrit minimum : 120 000 EUR

#### **Degré élevé de flexibilité et de mobilité transfrontalières**

- Libre choix du système de gouvernance : moniste ou dualiste
- Fusions transfrontalières possibles
- Transfert transfrontalier du siège statutaire possible
- Mais : le siège statutaire doit toujours se situer dans le même État membre que l'administration centrale

#### **Procédure européenne obligatoire relative à l'implication des travailleurs**

- Organe transnational d'information et de consultation (comité d'entreprise de la SE)
- Participation au conseil d'administration ou de surveillance (selon le « principe avant-après »)

<sup>1</sup> La structure dualiste de gouvernement d'entreprise se compose d'un conseil de surveillance et d'un directoire. Le législateur européen ayant choisi de désigner le directoire sous le terme de « organe de direction » dans le règlement et la directive SE, les deux terminologies seront employées conjointement de manière à éviter toute confusion et à faciliter la prise de référence dans les textes juridiques européens.

## Modes de constitution

Le règlement relatif à la SE prévoit quatre modes de constitution d'une SE : fusion, holding, filiale commune et transformation en SE (règlement relatif à la SE, art. 2). Selon le mode de constitution, différentes prescriptions s'appliquent aux sociétés qui souhaitent établir une SE. Les quatre modes de constitution incluent un élément transfrontalier : au moins deux des sociétés impliquées doivent relever du droit d'États membres différents.

### 1. Constitution d'une SE par voie de fusion (règlement relatif à la SE, art. 17-31)

Les sociétés anonymes de deux États membres différents (au moins) peuvent constituer une SE par voie de fusion. Cette fusion peut se dérouler deux manières :

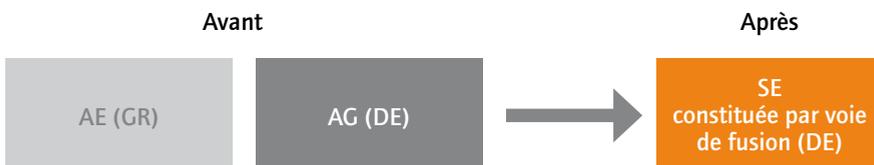
- Acquisition d'une société anonyme par une autre société anonyme (par exemple, une S.A. française par une S.p.A. italienne) : dans ce cas, la société absorbée cesse d'exister et la société absorbante prend la forme d'une SE.
- Constitution d'une nouvelle société résultant de la fusion : dans ce cas, les deux sociétés anonymes qui fusionnent cessent d'exister.

Les droits et obligations existants des sociétés participantes en matière de conditions d'emploi (législation nationale, pratique, contrats de travail, conventions collectives) sont transférés à la SE.

Figure 3 Constitution d'une SE par voie de fusion. Acquisition (exemple)

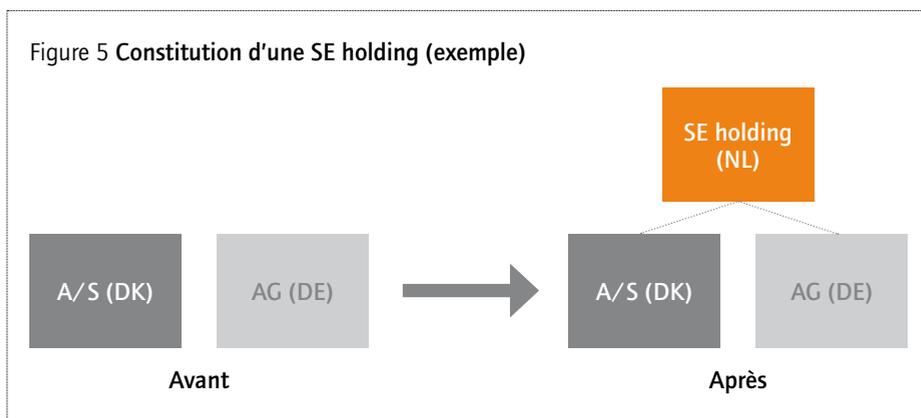


Figure 4 Constitution d'une SE par voie de fusion. Nouvelle société (exemple)



## 2. Constitution d'une SE holding (règlement relatif à la SE, art. 32-34)

Les sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limitée peuvent constituer une SE en créant une société holding. L'une des conditions imposées à ce mode de constitution est que les sociétés participantes soient issues d'au moins deux États membres différents ou aient une filiale/succursale située dans un autre État membre depuis au moins deux ans. Dans le cas d'une SE holding, les sociétés participantes subsistent. La SE est une nouvelle entité juridique « de niveau supérieur ».



## 3. Constitution d'une SE/filiale (règlement relatif à la SE, art. 35-36)

Les sociétés et les entités juridiques de droit public ou privé peuvent constituer une filiale commune sous la forme d'une SE dans la mesure où elles sont issues d'au moins deux États membres différents ou ont une filiale/succursale située dans un autre État membre depuis au moins deux ans.

Par la suite, la SE pourra elle-même créer des filiales sous la forme de SE. Dans ce cas, aucun autre élément transfrontalier n'est nécessaire du fait du caractère transnational de la SE.

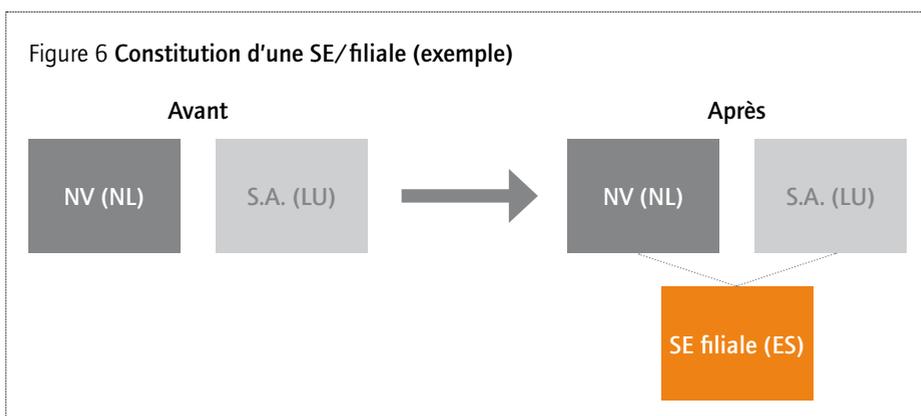
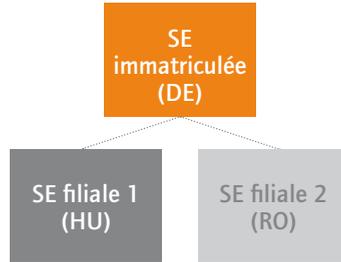


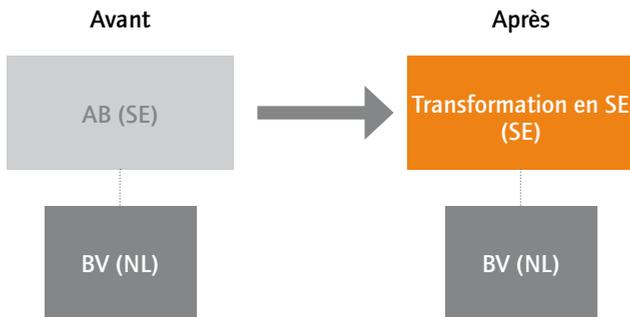
Figure 7 Constitution d'une SE filiale par une SE (exemple)



#### 4. Transformation en SE (règlement relatif à la SE, art. 37)

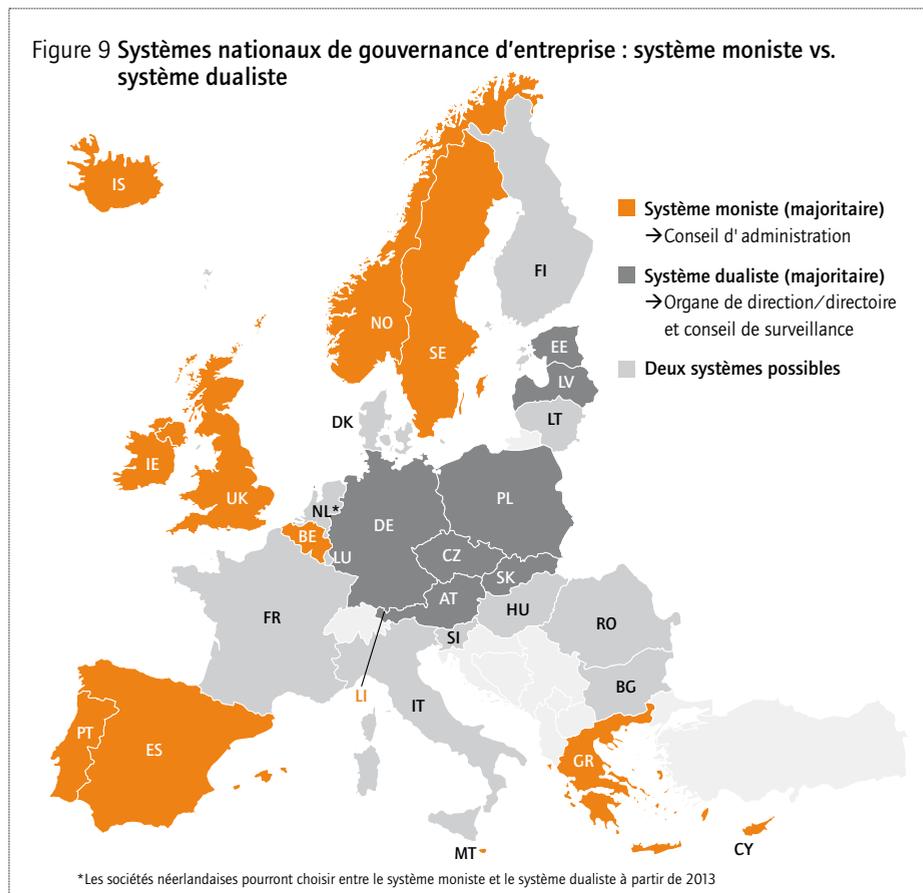
Seules les sociétés anonymes possédant une filiale dans un autre État membre depuis au moins deux ans peuvent être transformées en SE. Une succursale ne suffit pas en l'occurrence.

Figure 8 Transformation en SE (exemple)



L'annexe du règlement relatif à la SE (voir p. 140) présente la liste des formes de sociétés nationales correspondant aux sociétés anonymes (par exemple, société anonyme, Aktiengesellschaft, aktieselskaber) et aux sociétés à responsabilité limitée (par exemple, société à responsabilité limitée, Gesellschaft mit beschränkter Haftung, anpartselskaber).

## Gouvernance d'entreprise : système moniste ou dualiste ?

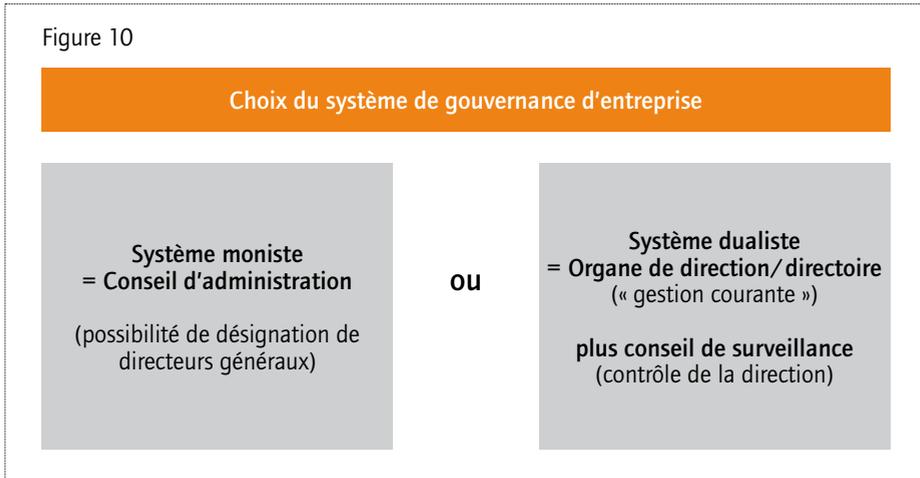


En Europe, il existe deux systèmes de gouvernance d'entreprise : (1) le système moniste avec conseil d'administration unique assurant la gestion de l'entreprise et (2) le système dualiste avec, d'une part, un *organe de direction/directoire* responsable de la gestion courante des activités et, d'autre part, un *conseil de surveillance* chargé de contrôler l'organe de direction/directoire. Jusqu'à présent, le choix de la structure dépendait essentiellement des dispositions légales du pays (voir figure 9). Seuls quelques États membres permettaient déjà aux entreprises de choisir librement entre le modèle moniste et le modèle dualiste (par exemple, en France, Finlande, Hongrie et Italie).

Une SE peut opter librement pour le système moniste ou le système dualiste, quel que soit le pays dans lequel elle est implantée. Cette règle vaut également pour les pays où ce choix n'existe pas pour les formes de sociétés nationales.

En ce qui concerne la structure de la SE, le règlement relatif à la SE édicte les principes suivants :

Figure 10



### Système dualiste (règlement relatif à la SE, art. 39-42)

Une SE reposant sur un système dualiste a deux conseils : l'**organe de direction/directoire** est responsable de la gestion de la SE ; le **conseil de surveillance** contrôle la gestion assurée par l'organe de direction/directoire. Il ne peut exercer lui-même le pouvoir de gestion de la SE.

L'organe de direction/directoire informe le conseil de surveillance au moins tous les trois mois de la marche des affaires de la SE et de leur évolution prévisible. Par ailleurs, il communique en temps utile au conseil de surveillance toute information sur des événements susceptibles d'avoir des répercussions sensibles sur la situation de la SE. Le conseil de surveillance peut en outre demander à tout moment à l'organe de direction les informations nécessaires au contrôle et aux vérifications qu'il doit effectuer.

Les membres du conseil de surveillance sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires (sans préjudice des modalités relatives à la participation des travailleurs). Pour les représentants des travailleurs, une autre procédure de désignation s'applique. Ils sont par exemple désignés par le comité d'entreprise (SE) ou d'autres instances électorales ou de nomination (voir p. 56-57).

Les membres de l'organe de direction/directoire sont nommés et révoqués par le conseil de surveillance. Le nombre des membres des organes de la SE est fixé par les statuts de la société. Nul ne peut simultanément être membre des deux organes. Le président du conseil de surveillance est élu en son sein. Si la moitié des membres ont été désignés par les travailleurs, seul un membre désigné par l'assemblée générale des actionnaires peut être élu président (c'est-à-dire un représentant des actionnaires et non un représentant des travailleurs).

## Système moniste (règlement relatif à la SE, art. 43-45)

Dans le cadre du système moniste, un **conseil d'administration** assure la gestion de la SE. Ses membres sont nommés par l'assemblée générale annuelle des actionnaires. Les États membres peuvent prévoir qu'un ou plusieurs directeurs généraux sont responsables de la gestion courante. Dans ce cas, le conseil d'administration se compose de **directeurs exécutifs** (responsable de la gestion courante) et de **directeurs non exécutifs**.

Le conseil se réunit au moins une fois par trimestre pour examiner la marche des affaires de la SE et de leur évolution prévisible.

Le nombre des membres du conseil est fixé par les statuts de la société. Le président du conseil est élu en son sein. Si la moitié des membres ont été désignés par les travailleurs, seul un membre désigné par l'assemblée générale des actionnaires peut être élu président.

## Impacts sur la participation des travailleurs

### Aucune influence sur le choix du système de gouvernance

Le système de gouvernance (moniste ou dualiste) est choisi par l'assemblée générale des actionnaires. La décision est inscrite dans les statuts de la SE et est exclue des négociations entre la direction et les représentants des travailleurs. Ainsi, les travailleurs n'ont officiellement pas voix au chapitre quant au choix du système de gouvernance (et ne peuvent donc pas décider d'être par la suite représentés dans un conseil d'administration ou de surveillance).

### Aucune possibilité de « bloquer » les décisions du conseil d'administration ou de surveillance

Que ce soit dans le système moniste ou dualiste, les représentants des travailleurs ne peuvent pas empêcher qu'une décision du conseil d'administration ou de surveillance soit prise si les représentants des actionnaires adoptent une position commune. Lorsque le conseil de surveillance est composé pour moitié de représentants des travailleurs, la voix du président est prépondérante en cas de partage des voix (règlement relatif à la SE, art. 50 (2)).

### Droits du conseil d'administration ou de surveillance

Les statuts de la SE énumèrent les catégories d'opérations qui donnent lieu à autorisation préalable du conseil de surveillance (système dualiste) ou à décision expresse du conseil d'administration (système moniste). Dans certains États membres, l'organe de surveillance peut soumettre lui-même à autorisation certaines catégories d'opérations. Par ailleurs, les États membres peuvent établir la liste de ces catégories pour les SE immatriculées sur leur territoire (règlement relatif à la SE, art. 48). Les droits concrets dont jouissent le conseil d'administration et le conseil de surveillance varient donc largement en fonction du pays dans lequel la SE est immatriculée et des statuts de cette dernière.

### Mêmes droits et obligations

Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance ont les mêmes droits et obligations que les représentants des actionnaires, y compris le droit de vote et le droit à rémunération. Tous les membres des organes de la SE sont soumis à une obligation de confidentialité : ils ne sont pas autorisés à divulguer des informations dont la divulgation serait susceptible de porter préjudice aux intérêts de la société (règlement relatif à la SE, art. 49)

## Transfert transfrontalier du siège

L'objectif de la législation sur la SE est de procurer aux entreprises un degré important de flexibilité et de mobilité au sein du marché européen intérieur. C'est la raison pour laquelle une SE est autorisée à transférer son siège dans un autre État membre. Le transfert du siège ne donne lieu ni à la dissolution de la SE, ni à la constitution d'une personne morale nouvelle (règlement relatif à la SE, art. 8). Trois restrictions doivent être respectées :

- Le siège statutaire doit rester dans le pays dans lequel l'administration centrale de la SE est située. Cela signifie que l'administration centrale (siège administratif) doit également être délocalisée.
- Le règlement relatif à la SE n'autorise pas le transfert de sièges en dehors du territoire de l'UE/l'EEE (par exemple, dans les îles Cayman ou en Suisse). Dans ce cas, la SE est dissoute.
- Une société anonyme qui est transformée en SE n'est pas autorisée à transférer son siège statutaire en même temps que la procédure de transformation (règlement relatif à la SE, art. 37). Le règlement veut ainsi garantir que le transfert du siège ne serve pas à « échapper » à un accord sur la participation des travailleurs en vigueur. Une fois qu'elle est instituée, la SE peut néanmoins transférer son siège vers un autre pays (l'accord de participation subsiste).

## Motivations des entreprises à créer une SE

Lorsque la direction d'une entreprise a révélé son projet de créer une SE, il est important que les travailleurs identifient ou clarifient les raisons de cette décision. Le choix de la SE fait généralement partie d'un ensemble de considérations qui entrent dans le cadre d'un « dossier d'analyse ». Les motivations incitant une entreprise à se tourner vers la forme juridique de la SE sont diverses et peuvent avoir un impact sur les intérêts des travailleurs, par exemple entraîner le « gel » de leurs droits de participation (voir ci-dessous). Ces informations peuvent permettre de comprendre certaines propositions et de renforcer la position de négociation des travailleurs.

L'analyse des raisons officiellement citées par les sociétés ayant déjà établi une SE<sup>2</sup> fait ressortir plusieurs motivations principales :

2 Base de données sur la Société européenne (SE), <http://ecdb.worker-participation.eu>, données au 1er septembre 2011.

### **Image / Identité européenne**

Cette motivation est souvent utilisée comme argument par les sociétés qui adoptent le statut de la SE. L'idée sous-jacente est que la SE reflète mieux les activités (ou ambitions) européennes de l'entreprise et permet ce faisant de renforcer son identité européenne, influant de ce fait son image auprès du consommateur et du marché. Dans la plupart des cas, l'image européenne est cependant avancée dans la pratique comme un argument « accessoire » et n'est pas l'élément déclenchant la constitution de la SE.

### **Renforcement de la mobilité transfrontalière**

- La possibilité de transfert du siège statutaire dans un autre pays constitue un avantage important pesant en faveur du choix de la SE (nombre de SE ayant déjà transféré leur siège : voir p. 94). Avec cette forme juridique, les sociétés peuvent passer plus facilement d'un État membre à un autre.
- Autre avantage connexe de la SE : elle a grandement simplifié les fusions transfrontalières par rapport aux règles et législations nationales complexes préexistantes. La mise en œuvre de la directive européenne sur les fusions transfrontalières a toutefois mis fin à cet avantage unique de la SE (voir p. 21).

### **Flexibilité concernant la gouvernance d'entreprise**

La SE procure une certaine souplesse aux entreprises, qui peuvent choisir entre le système moniste et le système dualiste (voir p. 15-18). De cette manière, une société peut par exemple harmoniser ses structures de gouvernance en Europe. L'unification des systèmes de gestion et de comptes rendus peut également être souhaitée.

Plusieurs sociétés ont également souligné de façon positive la possibilité de négocier un accord sur mesure relatif à l'implication des travailleurs européens dans leur société (y compris une européanisation des représentants des travailleurs aux conseils d'administration ou de surveillance désignés par le personnel).

### **Réduction des coûts**

On peut supposer que toute entreprise envisageant d'établir une SE conduit une analyse coût-bénéfice. La contribution de la SE à une réduction substantielle des coûts ne peut pas être généralisée. Il est cependant possible que la SE permette de réaliser des économies, par exemple en entraînant une rationalisation des structures de gestion et la dissolution de certaines de ses filiales nationales (voir p. 29). Par ailleurs, la SE peut être mise à profit pour transférer le siège dans un pays membre proposant un régime fiscal plus « avantageux ».

### **Réduction des droits des travailleurs en matière d'implication ?**

En règle générale, une entreprise ne mentionne pas officiellement la réduction des droits des travailleurs comme motivation (notamment parce que la volonté de priver les travailleurs de leurs droits en matière d'implication est considérée comme une utilisation abusive de la directive sur la SE).

Dans ce contexte, les droits de participation au niveau national (au conseil d'administration ou de surveillance) sont particulièrement vulnérables. Alors que la directive sur la SE préserve pour l'essentiel les droits existants, la SE pourrait, dans la pratique, entraîner un « gel » du régime de participation en place. Bien

qu'il ne s'agisse pas d'une tendance générale, ce phénomène a été observé dans une certaine mesure dans quelques SE implantées en Allemagne : une société nationale approchant du seuil de 500 salariés, au-delà duquel un régime de participation doit être mis en place comme le prévoit la législation allemande, peut être transformée en SE. Conformément au principe « avant-après », elle n'est pas dans l'obligation d'accorder des droits de participation à ses salariés, même si ses effectifs dépassent par la suite la barre des 500 employés. Autre chiffre important à cet égard : le seuil des 2000 salariés au-delà duquel la proportion de membres du conseil de surveillance nommés par le personnel sur le nombre total de membres passe d'un tiers à la moitié. La position des syndicats dans les sociétés allemandes disposant d'un système de représentation des travailleurs au niveau des conseils d'administration ou de surveillance pose problème : lorsque le personnel désigne 50 % des membres, la loi accorde aussi des sièges aux permanents syndicaux pour leur permettre de représenter les intérêts des travailleurs, mais dans une perspective plus externe. Les entreprises peuvent contourner ce type de représentation en « gelant » leur régime de participation existant avant que leurs effectifs ne dépassent les 2000 salariés.

Autre possibilité : les entreprises peuvent réduire (ou « geler ») la taille du conseil. Alors que, par exemple, la législation allemande prévoit que la taille du conseil augmente avec les effectifs d'une entreprise, cette règle ne s'applique pas aux SE. Un certain nombre de sociétés ont profité de cette possibilité qui leur est offerte pour réduire (ou « geler ») le nombre de membres de leur conseil de surveillance. Bien que la répartition proportionnelle des sièges reste inchangée, cela débouche dans la pratique sur une diminution du nombre de représentants des travailleurs, rendant de ce fait plus difficile l'eupéanisation de leur participation au niveau des conseils d'administration ou de surveillance.

## **Alternatives à la SE**

Comme indiqué précédemment, la décision d'une société d'établir une SE est le résultat d'une analyse coût-bénéfice individuelle et de la comparaison entre les avantages (attendus) et les inconvénients (supposés) de ce statut. Bien évidemment, cette réflexion comprend aussi une comparaison avec les alternatives existantes à la SE. Il a fallu plus de 30 ans pour que le projet de SE voit le jour. Pendant ce temps, les entreprises ont dû trouver d'autres moyens pour organiser leurs activités transfrontalières en Europe. Beaucoup d'entreprises se satisfont simplement de la structure dans laquelle elles ont opéré depuis des années et ne voient pas l'utilité d'un changement. De plus, certains des objectifs initiaux de la SE n'ont pas été réalisés dans le compromis finalement adopté, en particulier le principe selon lequel les mêmes règles relatives à la SE s'appliquent dans tous les États membres. Aujourd'hui, il n'y a pas un seul droit régissant la SE, mais plutôt 30 droits nationaux. Des questions importantes (par exemple, la fiscalité) sont entièrement encadrées par le pays membre dans lequel se trouve le siège statutaire de la SE, réduisant notablement l'attrait de ce statut. Par ailleurs, quelques incertitudes juridiques persistantes peuvent constituer un frein au choix de la SE. De même, il ne faut pas oublier que la constitution d'une SE génère des frais initiaux (par exemple, pour le conseil juridique).

Certains juristes d'entreprise ont indiqué que la procédure longue et complexe de mise en place d'un régime d'implication des travailleurs représente un « facteur négatif » (élément dissuasif) essentiel à l'établissement d'une SE. Si cet argument a pu jouer un rôle dans des cas individuels, il n'est étayé par aucune donnée empirique. Plusieurs négociateurs ont clairement affirmé que les procédures ne sont pas longues si les deux parties prennent conscience que l'implication des travailleurs n'est pas un simple élément accessoire (ou uniquement une nécessité technique en vue de l'immatriculation), mais constitue au contraire un élément clé de la SE. Dans ce contexte, les procédures existantes semblent être appropriées pour garantir que la voix des travailleurs puisse s'exprimer dans la future SE.

Depuis l'entrée en vigueur de la législation sur la SE en octobre 2004, plusieurs alternatives législatives ont été proposées, dont certaines sont déjà mises en œuvre. Elles reprennent (reprendraient) toutes certaines des modalités souples de la SE. Les « concurrents » (potentiels) de la SE sont les suivants :

#### **Directive sur les fusions transfrontalières (10e directive)**

En vigueur depuis décembre 2007, cette directive simplifie les fusions transfrontalières des sociétés à responsabilité limitée. Contrairement à la SE, une société résultant de la fusion est soumise à la législation du pays dans lequel est situé son siège statutaire. Pour sauvegarder les droits de participation existants, la 10e directive se réfère dans l'ensemble au mécanisme mis en œuvre pour la SE. Certaines solutions sont toutefois moins avantageuses, comme la possibilité pour les organes compétents des sociétés qui fusionnent d'appliquer directement les dispositions de référence sans négociations préalables.

#### **Société privée européenne (SPE)**

Cette nouvelle forme juridique est encore en cours d'élaboration et fait débat parmi les États membres. La SPE est prévue principalement pour les petites et moyennes entreprises (PME), mais rien n'empêcherait les grandes entreprises d'adopter ce statut (à la place de la SE). Du point de vue des travailleurs, on peut craindre qu'il soit utilisé pour échapper aux règles nationales sur la participation des travailleurs.

#### **Transfert transfrontalier du siège statutaire des sociétés à responsabilité limitée (14e directive programmée sur le droit des sociétés)**

Cette directive permettrait aux sociétés de transférer leur siège statutaire - leur siège juridique - dans un autre pays de l'UE. Cela implique des risques importants pour les droits de participation des travailleurs, qui doivent être encadrés par une future directive. À l'heure actuelle, il n'est pas possible de savoir quand la 14e directive sera adoptée, ni si elle le sera vraiment.

De plus, au cours de la dernière décennie, la Cour de justice européenne a prononcé une série de décisions entrant dans le cadre de la liberté d'établissement et du transfert du siège de facto d'une société dans un autre État membre. Ces décisions soulèvent également de sérieuses inquiétudes concernant les règles nationales de participation. Vous trouverez de plus amples informations sur ces alternatives à la SE par exemple dans l'article de Robbert van het Kaar publié dans la revue *Transfer* (17/2, p. 193-201).

Enfin, il convient de souligner que la politique de simplification qui caractérise les législations européenne et nationales actuelles sur les sociétés a conduit à des réformes nationales du droit des sociétés qui sont susceptibles d'influencer le choix entre la SE et le statut national existant (voir Cremers et Wolters, *EU and national company law - fixation on attractiveness*, rapport 120, ETUI, 2011).

# Implication des travailleurs dans la SE

---

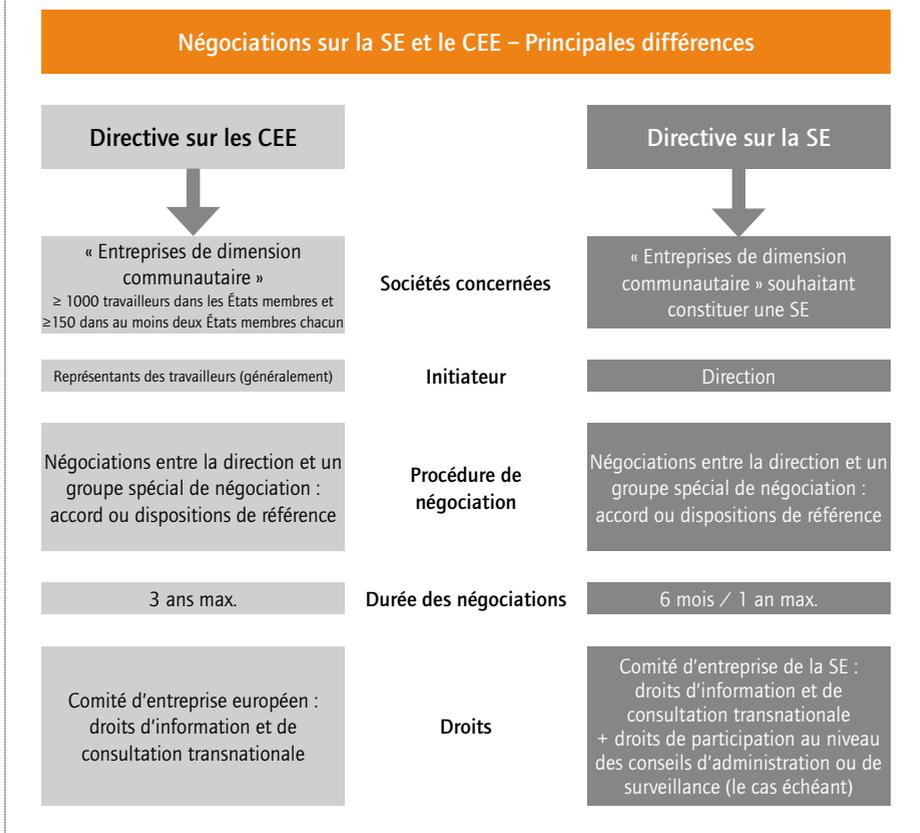
## Droits accordés par la législation sur la SE

En règle générale, une SE ne peut pas être constituée si aucun accord sur la question de l'implication des travailleurs n'a été conclu. La procédure est semblable aux prescriptions de la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) : au lieu de fixer des dispositions détaillées sur la manière dont les travailleurs doivent être impliqués, la directive sur la SE stipule qu'un accord doit être négocié entre la direction des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation représentant les salariés. Elle prévoit en outre des dispositions de référence obligatoires si les parties aux négociations ne parviennent pas à un accord. Il existe une différence majeure avec la procédure applicable aux CEE : l'initiative des négociations n'est pas du ressort des travailleurs. En fait, c'est la direction ou le conseil d'administration des sociétés participantes qui doit prendre les mesures nécessaires pour engager, dans les meilleurs délais, des négociations avec les représentants du personnel des sociétés concernant les modalités relatives à l'implication des travailleurs. C'est aussi dans leur propre intérêt, puisqu'une SE ne peut pas être immatriculée avant que des négociations n'aient lieu (voir section « Résultats possibles des négociations »).

Avant tout, la directive sur la SE définit des droits transnationaux à l'information et à la consultation. Un *organe de représentation* - le comité d'entreprise de la SE - est généralement mis sur pied. Il représente l'organe d'information et de consultation des salariés de la SE au niveau européen.<sup>3</sup> Il rencontre la direction au moins une fois par an pour examiner les questions liées à la société et à l'emploi. La plupart des droits conférés au comité d'entreprise d'une SE sont analogues aux droits dont jouit un comité d'entreprise européen. La directive sur la SE définit comme suit les notions d'information et de consultation :

3 La directive sur la SE autorise également la mise en place de procédures d'information et de consultation à la place d'un comité d'entreprise de la société européenne (cette option n'est généralement pas conseillée du point de vue des travailleurs).

Figure 11



**Information:** « Le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE [...] à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE. » (Directive sur la SE, art. 2(i))

**Consultation:** « L'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE. » (Directive sur la SE, art. 2(j))

Par ailleurs, la directive sur la SE définit pour la première fois les droits de participation (au conseil d'administration ou de surveillance) dans un contexte européen et en fait un élément essentiel des négociations entre les représentants des travailleurs et la direction des entreprises concernées par la constitution d'une SE. Une société est tenue d'accorder à ses salariés des droits de participation uniquement si ces droits existaient au préalable (principe avant-après). La société peut toutefois leur accorder ces droits de manière volontaire, même s'ils n'existaient pas auparavant.

**Participation:** « L'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société :

- en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société ; ou
- en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer. » (Directive sur la SE, art. 2(k))

## Groupe spécial de négociation (GSN))

Après avoir annoncé sa volonté de constituer une SE, la direction doit fournir dans les meilleurs délais des informations détaillées aux travailleurs et/ou à leurs représentants dans toutes les sociétés impliquées. Parallèlement, les salariés sont invités à mettre sur pied un *groupe spécial de négociation* (GSN). Le GSN se compose de représentants des travailleurs et de délégués syndicaux choisis dans les différents pays membres concernés. Il a pour mission de représenter les travailleurs dans les négociations avec les sociétés participantes afin de parvenir à un accord sur leur implication dans la future SE.

Le GSN est le seul organe habilité à négocier au nom du personnel. Un CEE existant ne peut pas assumer le rôle du GSN. Le GSN ne doit pas être confondu avec l'organe d'information et de consultation transnationales qui sera constitué par la suite, le comité d'entreprise de la SE. S'il existe, le comité d'entreprise européen sera remplacé par le comité d'entreprise de la SE (sauf si l'accord constitutif de la SE en dispose autrement). Le CEE peut néanmoins être une ressource importante durant les négociations (voir sections « Conseils »).

### Composition du GSN et choix de ses membres

En vertu de l'art. 3(2) de la directive sur la SE, les sièges sont alloués proportionnellement entre les États membres dans lesquels les sociétés participantes et les filiales ou établissements<sup>4</sup> concernés emploient des travailleurs. Pour chaque tranche de 10 % (ou une fraction de ladite tranche) du nombre total de travailleurs employés dans la future SE/le futur groupe SE, le pays est en droit de dépêcher un représentant au GSN (même s'il n'y a qu'un seul travailleur dans le pays). De cette façon, chaque pays concerné a au moins un représentant au GSN (un exemple de calcul est proposé p. 51).

Dans le cas d'une constitution par voie de fusion, la directive prévoit des dispositions concernant les sièges supplémentaires afin de garantir que chaque société qui disparaîtra suite à la fusion est représentée par au moins un représentant. Cependant, le nombre de sièges supplémentaires ne peut pas excéder 20 % du nombre total initial de membres.

4 L'expression « sociétés participantes » désigne les sociétés participant directement à la constitution d'une SE. Une « filiale » d'une société est une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante au sens de l'article 3, paragraphes 2 à 7, de la directive 94/45/CE.  
« Une filiale ou un établissement concerné » est une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait une filiale ou un établissement de la SE lors de sa constitution (directive sur la SE, article 2).

Les États membres doivent déterminer le mode d'élection ou de désignation des membres du GSN. Par ailleurs, ils peuvent prévoir dans leur loi nationale de transposition que ces membres peuvent comprendre des représentants de syndicats, qu'ils soient ou non employés par la société (directive sur la SE, art. 3(2.b)). Les règles varient donc selon les pays en raison des lois nationales de transposition. Vous trouverez de plus amples informations sur le mode de désignation des membres du GSN dans les différents États membres dans la synthèse proposée p. 54-55.

### Coûts afférents au GSN et accès à une expertise externe

Les frais afférents au GSN sont généralement pris en charge par les sociétés concernées. Le GSN peut demander l'assistance des experts de son choix. Dans ce contexte, la directive mentionne explicitement les représentants des fédérations syndicales européennes. La plupart des pays membres ont limité l'obligation de financement de la société à un expert externe.

### Durée des négociations

Les négociations entre la direction et le GSN peuvent durer six mois (à partir de la constitution du GSN) et être étendues de six mois supplémentaires au maximum si les deux parties le souhaitent (directive sur la SE, art. 5). À titre de comparaison, la directive sur les CEE prévoit une durée de trois ans au maximum.

## Résultats possibles des négociations

Les négociations peuvent aboutir à trois résultats :

### 1. Décision du GSN de ne pas entamer de négociations ou de clore les négociations

Le GSN peut décider à la majorité des deux tiers de mettre fin à des négociations engagées avec la direction. Il peut également être décidé de ne pas entamer de négociations avant même qu'elles n'aient commencé. Dans ces deux cas, les travailleurs bénéficieront uniquement de droits nationaux à l'information et à la consultation. La SE sera ensuite soumise à la directive sur les comités d'entreprise européens (directive sur la SE, art. 13 (1)) et un CEE pourra par conséquent être créé si les prescriptions de cette directive sont satisfaites.

Mais pour qu'une telle décision puisse être prise, le GSN doit être préalablement constitué. Un comité d'entreprise européen existant n'est pas habilité à prendre cette décision.

Le GSN est dans l'obligation d'entamer des négociations et n'est pas autorisé à les clore dans le cas d'une SE constituée par transformation s'il existe des droits de participation dans ladite société (directive sur la SE, art. 3(6)).

Dans la plupart des cas, l'option 1 n'est pas recommandée. Le GSN devrait toujours engager des négociations et ne pas y mettre fin (pour plus d'informations, voir section « Engager et ne pas clore les négociations avec la direction » p. 38).

## 2. Conclusion d'un accord entre la direction et le GSN

L'issue « habituelle » des négociations est que les deux parties concluent un accord relatif aux modalités de l'implication des travailleurs dans la future SE. Ces droits incluent des droits transnationaux à l'information, à la consultation et (dans la mesure convenue) à la participation. Les parties disposent d'une grande latitude quant au contenu de l'accord (directive sur la SE, art. 4).

Des conseils concernant le contenu possible de l'accord sont proposés p. 342-49 et 65-68. Les représentants des travailleurs au sein du GSN doivent parfaitement connaître leurs droits définis dans les dispositions de référence, car ils peuvent constituer un socle minimal en vue de la négociation d'un accord (voir p. 60-64).

## 3. Application des dispositions de référence

L'annexe de la directive sur la SE fixe les dispositions de référence, qui définissent les prescriptions subsidiaires sur les droits transnationaux à l'information et à la consultation (parties 1 et 2) et la participation des travailleurs dans les conseils d'administration ou de surveillance (partie 3).

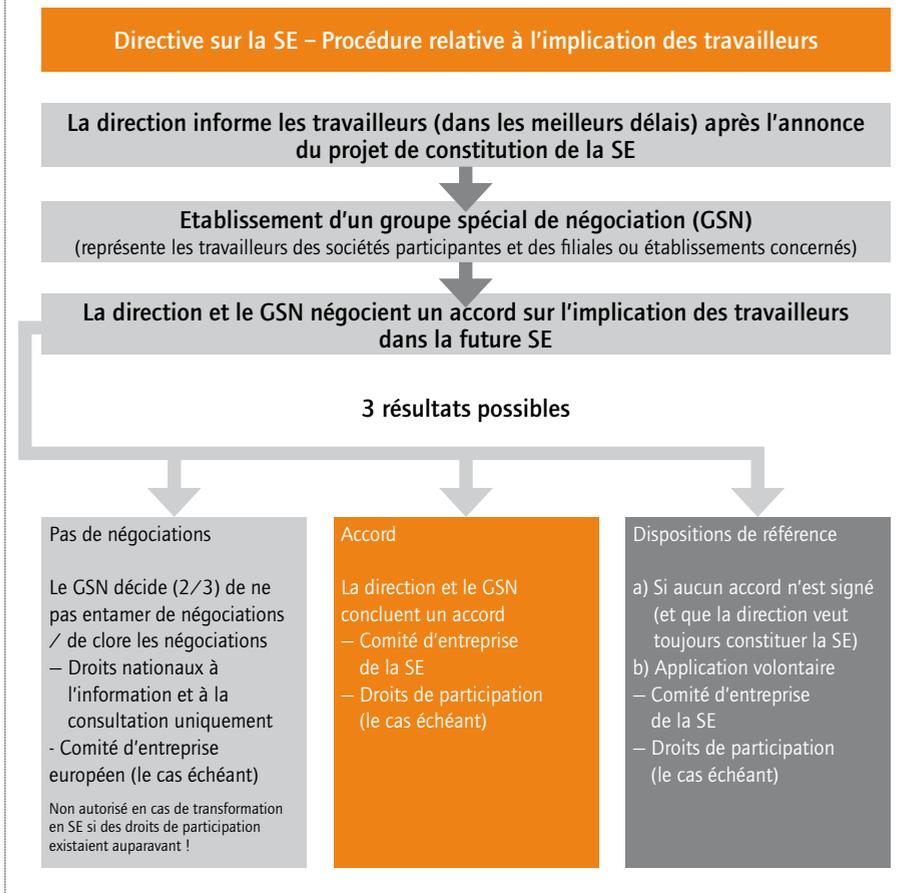
Les dispositions de référence s'appliquent dans deux cas (directive sur la SE, art. 7 (1)) :

- a) si les parties en conviennent ainsi, ou
- b) si aucun accord n'a été conclu dans le délai fixé.

Alors que les dispositions de référence sur l'information et la consultation transnationales (parties 1 et 2) concernent toutes les sociétés, des règles spécifiques s'appliquent aux dispositions de référence relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance (partie 3). Cette partie des dispositions de référence est régie par le *principe avant-après*. En résumé, la règle est que la partie 3 des dispositions de référence s'applique si des droits de participation existaient préalablement dans l'une des sociétés participantes. En règle générale, les droits de participation préexistants au niveau national sont donc préservés. Inversement, cela signifie qu'il n'y a aucune obligation de se conformer à la partie 3 si aucune des sociétés participantes ne disposait d'un régime de participation avant la constitution de la SE.

Les dispositions de référence (droits transnationaux à l'information et à la consultation et, le cas échéant, droits de participation) constituent le minimum que le GSN peut exiger dans tous les cas. La société ne peut empêcher leur application (cas b) qu'en abandonnant le projet de constitution d'une SE. Ce sont toujours les dispositions de référence spécifiques du pays dans lequel le siège statutaire de la SE sera installé qui s'appliquent. Elles peuvent varier d'un pays à un autre.

Figure 12



Un organigramme détaillé des procédures de négociation est proposé p. 53.

## **Droits nationaux à l'information, à la consultation et à la participation**

En principe, la directive sur la SE ne modifie pas les droits nationaux à l'information et à la consultation (ni les droits relatifs à la cogestion sur le lieu de travail). Dans la plupart des cas, les droits locaux d'un comité d'entreprise ou d'une représentation syndicale ne sont donc pas affectés par la constitution d'une SE (voir exception ci-dessous). De même, le comité d'entreprise de la SE ne remplace aucune structure nationale de représentation. Il crée au contraire un niveau supplémentaire de droits européens à l'information et à la consultation.

La situation est plus complexe s'agissant des droits de participation (au conseil d'administration ou de surveillance). Si, par exemple, une SE est constituée sous la forme d'une nouvelle SE holding chapeautant les filiales nationales, la représentation aux conseils dans les filiales nationales reste inchangée. Dans le cas d'une société transformée en SE, la participation dans le nouveau conseil d'administration ou

de surveillance de la SE remplace le régime national de participation précédent. Cependant, les filiales nationales de la SE continueront d'être soumises aux droits nationaux de participation du pays concerné. Par exemple, la participation peut s'appliquer dans le conseil supérieur d'un groupe SE et, simultanément, dans le conseil de ses filiales nationales (qui restent régies par la législation nationale).

### Cas particulier : dissolution des entités juridiques nationales

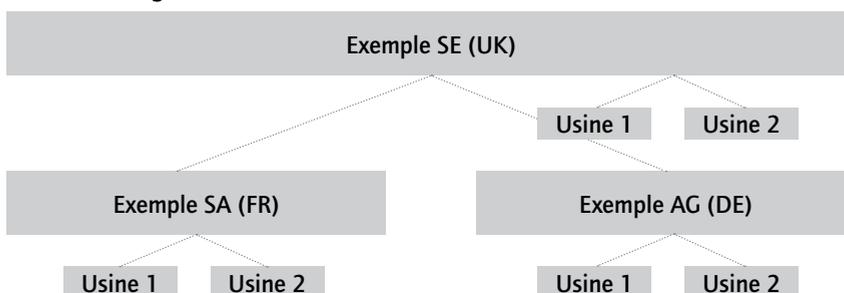
Une SE n'est pas dans l'obligation de posséder des entités juridiques dans chaque pays dans lequel elle opère. Au lieu de cela, elle peut travailler avec des établissements/succursales en fusionnant les entités juridiques nationales avec la société mère (SE). Cette opération peut être conduite au moment de la constitution de la SE (constitution par voie de fusion), mais aussi ultérieurement, une fois la SE créée. L'absence d'entité juridique peut en fait avoir un impact sur les droits nationaux : par exemple, si une filiale nationale cesse d'exister en tant qu'entité juridique, la participation au niveau du conseil d'administration ou de surveillance de la filiale s'éteint également. La participation est alors limitée à la société mère (SE). Dans un tel cas, d'autres droits nationaux accordés au syndicat et/ou au comité d'entreprise sous réserve de l'existence d'une entité juridique nationale peuvent être aussi menacés.

Afin de préserver les droits nationaux en matière d'implication existants, les États membres pouvaient fixer dans leurs lois de transposition des dispositions garantissant le maintien, après l'immatriculation de la SE, des structures de représentation des travailleurs dans les sociétés participantes qui cesseront d'exister en tant qu'entités juridiques distinctes (directive sur la SE, art. 13(4)).

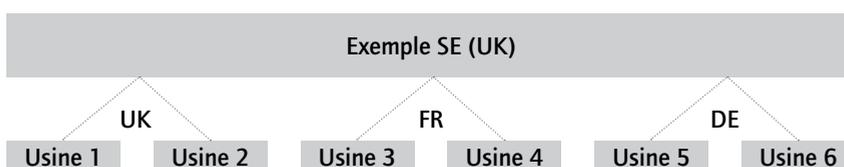
Figure 13

#### Exemple : dissolution des filiales nationales

##### Structure d'origine de la SE :



##### Après fusion des filiales nationales dans la SE :



## **Changements structurels déclenchant des négociations (nouvelles)**

La directive sur la SE instaure une procédure de négociation des modalités de l'implication des travailleurs avant l'immatriculation de la SE. Mais dans quelles circonstances existe-t-il un droit de renégocier ces modalités après que la SE a été constituée, par exemple en cas de changements structurels substantiels ultérieurs au sein de la société ? Exemple : une SE acquiert après son immatriculation une autre société dont le personnel n'a pas pris part à la négociation de l'accord initial.

Malheureusement, la directive sur la SE reste relativement vague sur la question. Elle stipule simplement que l'accord doit fixer sa durée et « les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation » (directive sur la SE, art. 4 (2)(h)). La plupart des États membres ont inclus des dispositions similaires dans leurs lois nationales de transposition. Certains pays ont prévu des garanties plus précises (comparaison : <http://comparese.worker-participation.eu>). Aussi est-il impératif que l'accord définisse clairement la procédure de renégociation et les changements structurels concernés.

Si le GSN décide de ne pas entamer les négociations ou d'y mettre fin, il pourra être reconvoqué au plus tôt deux ans après la date de cette décision (à moins que les deux parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement). Cette décision requiert une demande écrite d'au moins 10 % des travailleurs de la SE ou de leurs représentants. Il y a toutefois une différence de taille : si le GSN et la direction ne concluent pas d'accord, les dispositions de référence ne s'appliquent pas (directive sur la SE, art. 3(6), dernière phrase).

### Cas particulier : le droit d'entamer des négociations dans les SE sans travailleurs

Les données de nombreux registres nationaux montrent que beaucoup de SE ont été immatriculées sans personnel préalable. Dans certains pays, des entreprises se sont en effet spécialisées dans la création de « sociétés coquilles vides », qui ne mènent aucune activité et n'ont pas de travailleurs au moment de leur constitution. Par la suite, ces SE « prêtes à l'emploi » sont revendues à un nouvel acquéreur qui « active » la société en transférant le personnel à la SE.

Par définition, aucune négociation sur l'implication des travailleurs n'a pu être conduite avant l'immatriculation des SE de ce type. Une question essentielle se pose donc : que se passe-t-il lorsqu'une SE initialement sans travailleurs commence à embaucher du personnel ? En l'absence d'une règle claire dans la législation sur la SE, un tribunal allemand a statué qu'une SE sans travailleurs employant ultérieurement des salariés devait engager des négociations (OLG Düsseldorf, 30.03.2009, I-3 Wx 248/08). Ainsi, même si la création d'une SE sans travailleurs est une pratique courante, cela ne dispense pas les SE de conduire des négociations lorsqu'elles embauchent.

# Négocier l'accord constitutif d'une SE : astuces et bonnes pratiques

---

## **Préparer et mener les négociations de l'accord constitutif d'une SE**

Dans ce chapitre, nous examinons quelques-uns des aspects importants dont il faut tenir compte dans le cadre de la préparation et de la conduite des négociations. Les astuces et bonnes pratiques présentées ici reposent pour une large part sur l'expérience et l'analyse des pratiques en matière de SE au cours des dernières années. Les citations des acteurs de terrain qui jalonnent ce chapitre mettent à votre disposition des suggestions complémentaires basées sur leurs expériences personnelles.

### Se préparer le plus tôt possible aux négociations

Avant que la direction d'une entreprise n'annonce officiellement son projet de constitution d'une SE, les représentants des travailleurs, leurs syndicats et/ou un CEE préexistant ont probablement déjà envisagé la question en interne. À ce stade, il n'est pas toujours aisé de savoir qui doit prendre la direction des opérations du côté des salariés, puisque les négociations doivent être initiées par les instances dirigeantes de l'entreprise. Dans la mesure du possible, nous vous conseillons de prendre pour base des réunions et contacts provisoires les structures syndicales européennes et les liens informels établis entre les organes de représentation des travailleurs en place. Dans la pratique, les groupes de pilotage informels se sont avérés extrêmement utiles. Ils devraient engager dans les meilleurs délais leurs propres travaux préparatoires en vue de la mise en œuvre de la législation sur la SE. Il serait vain d'attendre que l'entreprise officialise son projet de créer une SE et soit tenue par la loi de communiquer à son personnel les informations afférentes requises. Partagez ces informations avec vos collègues dans tous les pays concernés afin qu'ils puissent tous commencer à se préparer aux négociations.

## Faire appel à des experts

Pour la plupart des représentants des travailleurs, la constitution d'une SE est une situation complètement nouvelle. Les procédures définies par la législation sur la SE sont relativement complexes et techniques. Les directions des entreprises sont généralement assistées par des cabinets d'avocats spécialisés, qui possèdent déjà une expérience dans la constitution de SE et la négociation des accords correspondants. Pour contrebalancer cet avantage, les représentants des travailleurs doivent faire appel à une expertise interne et externe (par exemple, sur les questions juridiques et stratégiques) le plus tôt possible.

Les syndicats peuvent apporter un soutien important durant les négociations. Au fil des ans, de nombreuses organisations syndicales, au niveau national comme européen, ont engrangé une expérience significative en matière de négociation d'accords de SE. Rappelons que le législateur européen a confirmé le rôle que les organisations syndicales reconnues peuvent jouer dans la négociation ou la renégociation des accords et dans l'assistance qu'elles peuvent offrir aux représentants des travailleurs qui en expriment le besoin (considérant 27 de la directive sur les CEE). Elles peuvent aider directement les représentants locaux des travailleurs et/ou leur recommander des experts qualifiés (voir liste des fédérations syndicales européennes p. 110). C'est la raison pour laquelle il est conseillé d'informer les syndicats de niveau national et européen à un stade précoce afin qu'ils soient en mesure d'accompagner et de suivre le processus et d'encourager l'adoption de bonnes pratiques.

Il pourra certainement être aussi utile d'étudier les accords de SE en vigueur et de contacter les négociateurs de ces derniers en vue de compléter vos connaissances sur les possibilités que peuvent offrir les négociations et l'accord final.

Les entreprises sont dans l'obligation de prendre à leur charge les frais afférents à au moins un expert (permanent) au service du GSN. C'est la législation sur la SE du pays dans lequel la future SE établira son siège statutaire qui détermine si d'autres experts peuvent être financés. Le choix des experts relève pleinement du GSN. Il pourrait être pertinent de choisir un expert dans le pays qui accueillera le siège de la SE, car se sera principalement la législation sur la SE de ce pays qui s'appliquera à l'accord. Les experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du GSN. Les représentants des syndicats nationaux et européens peuvent même être membres de plein droit du GSN (avec droit de vote) si la législation nationale mettant en œuvre la directive le prévoit.

## Obtenir les informations nécessaires

La direction de l'entreprise est tenue de fournir spontanément aux travailleurs les informations requises. Elle doit notamment leur communiquer les informations suivantes :

- Noms et structure des sociétés participantes, des filiales et/ou des établissements concernés et leur répartition dans les États membres
- Nombre de travailleurs employés par les différentes sociétés et filiales/établissements concernés et nombre total de travailleurs par pays

- Structures existantes de représentation des travailleurs (par exemple, comités d'entreprise, représentations syndicales), incluant si possible les noms et coordonnées des représentants des travailleurs et le nombre de travailleurs représentés par ces organes
- Noms des sociétés dans lesquelles il existe des modalités de participation, noms et coordonnées des représentants des travailleurs aux conseils d'administration ou de surveillance et nombre de travailleurs concernés par ces modalités dans chaque cas, part des travailleurs concernés par rapport au nombre total de travailleurs

La direction doit fournir ces informations spontanément et immédiatement après l'annonce du projet de constitution de la SE. Les informations doivent être remises aux représentants des travailleurs des sociétés participantes et de leurs filiales et établissements concernés ou, en l'absence de tels représentants, aux salariés eux-mêmes. Les lois nationales de transposition peuvent fixer des dispositions plus détaillées.

Par ailleurs, les représentants des travailleurs doivent s'efforcer de se renseigner sur les objectifs concrets de la société (voir p. 18-20). Ces motivations ne sont pas nécessairement celles indiquées dans les déclarations officielles. On observe même parfois un décalage entre les propos tenus devant les actionnaires et ceux adressés au personnel. C'est pourquoi il est important que les représentants des travailleurs essaient d'identifier dès le début du processus de négociation les principales raisons dictant la création de la SE. Les motivations de l'entreprise peuvent en outre avoir un impact considérable sur le contexte et l'esprit dans lesquels se dérouleront les négociations.

« Le contexte dans lequel intervient la constitution d'une SE peut être une précieuse source d'informations. De nombreux éléments d'information concernant la représentation des intérêts dans d'autres pays - par exemple s'il existe ou non une telle représentation dans un site donné - sont divulgués du fait de l'obligation de la société de fournir ces informations. Cela peut contribuer favorablement à l'instauration de nouveaux contacts avec les collègues d'autres pays, discuter avec eux, mettre en place des réseaux et établir la confiance. »

### Vérifier les informations et les données relatives à l'implication des travailleurs

Dans la mesure du possible, les informations fournies par la société concernant le nombre de salariés dans les différents pays doivent être recoupées et les représentants des travailleurs doivent effectuer leurs propres calculs en vue de la composition du GSN. Ils doivent ensuite vérifier si les chiffres évoluent de manière significative (par exemple, suite à des fusions des sociétés concernées). Il convient également de contrôler les informations relatives aux droits de participation existants (et futurs potentiels).

Ces chiffres revêtent une importance particulière pour établir :

- la répartition géographique des sièges au sein du GSN
- les seuils de vote à la majorité au sein du GSN
- les seuils de participation

Aux fins de la composition du GSN, ce ne sont pas seulement les travailleurs des sociétés participant directement à la constitution de la SE qui sont pris en compte, mais également les travailleurs des filiales ou établissements concernés (qui deviendraient des filiales ou des établissements de la SE lors de sa constitution, mais conserveraient leur forme juridique nationale). La législation sur la SE ne définit pas plus précisément le terme « travailleurs ». Cette définition (par exemple, les travailleurs à temps partiel) est laissée à l'appréciation de la législation nationale.

## Instaurer des contacts transfrontaliers avec les collègues

Il est conseillé d'instaurer le plus tôt possible des contacts avec les représentants des travailleurs et leurs syndicats dans tous les pays devant participer aux négociations. Les structures existantes, comme le comité d'entreprise européen, peuvent constituer des ressources utiles lors de la préparation des négociations. Aussi, le comité d'entreprise européen en place ne devrait-il pas être dissous avant la création du comité d'entreprise de la SE. Les fédérations syndicales européennes sectorielles peuvent, elles aussi, jouer un rôle de coordination important en établissant des contacts transfrontaliers entre les représentants des travailleurs (voir liste p. 110).

## Connaître les dispositions applicables des lois nationales de transposition

Sur de nombreux points, les États membres disposent d'une certaine marge de manœuvre pour transposer la directive sur la SE. Le 8 octobre 2004, chaque pays devait avoir adopté des dispositions d'exécution spéciales réglementant ces questions (bien que certains États membres l'aient fait avec un retard considérable). Dans le cadre de la constitution d'une SE, cela signifie que la législation sur la SE du pays dans lequel sera situé le siège statutaire de la société s'applique dans certains domaines (par exemple, concernant les modalités de financement du GSN). D'autres points, par exemple les procédures de désignation des représentants nationaux au GSN, sont toutefois encadrés par les différentes législations nationales sur la SE de tous les pays concernés.

### Exemples de questions soumises aux dispositions d'exécution du pays dans lequel sera établi le siège statutaire de la SE :

- Financement du GSN : quels coûts la société doit-elle assumer ? Financement des frais limité à un seul expert ?
- Règles de confidentialité
- Utilisation abusive et changements structurels après la constitution de la SE
- Dispositions de référence : budget du comité d'entreprise de la SE

### Exemples de questions soumises aux dispositions d'exécution des différents pays concernés :

- Désignation des représentants nationaux au GSN (y compris la question de savoir

si chaque représentant national représentera le même nombre de travailleurs au sein du GSN)

- Possibilité de désigner des représentants syndicaux nationaux ou européens membres du GSN, même s'ils ne sont pas employés par la société
- Protection des représentants nationaux des travailleurs au sein du GSN
- Dispositions de référence : procédures de désignation des représentants nationaux au sein du comité d'entreprise de la SE
- Dispositions de référence : prescriptions relatives à l'attribution de sièges au sein du conseil de surveillance/d'administration aux représentants du pays concerné

Les lois nationales de transposition sont publiées sur le site internet de la Commission européenne. Une traduction (non officielle) en anglais est proposée pour la plupart des langues : <http://bit.ly/eu9Bdz>  
 Sur son site internet, l'ETUI propose un outil de comparaison qui permet d'effectuer des comparaisons personnalisées des lois de transposition sur la SE dans les principaux domaines : <http://compareSE.worker-participation.eu>.

## Garantir les droits des syndicats nationaux et des organes de représentation

Les droits des syndicats nationaux, en particulier le droit de dépêcher des représentants du syndicat au GSN et au conseil d'administration ou de surveillance de la SE, doivent être respectés tout au long de la procédure. L'existence de ces droits dépend des dispositions d'exécution du pays. Il est fortement conseillé d'informer le(s) syndicat(s) représenté(s) dans la société du lancement de la procédure de constitution de la SE et de l'avancée des négociations.

La même règle vaut pour les relations avec les instances nationales de représentation en place et le respect de leurs droits. Les expériences de négociations relatives aux SE et aux CEE ont montré que proposer régulièrement des comptes-rendus et des explications permettait d'établir une confiance mutuelle. Cette confiance pourra se révéler très précieuse en cas de risques de malentendus ou de décisions difficiles.

## Choisir les représentants nationaux du GSN

Le nombre de représentants de chaque pays dépend de la part de travailleurs employés dans ce pays dans les effectifs totaux de la future SE (voir p. 25). Chaque pays peut désigner au moins un membre du GSN (exemple de calcul p. 51). Les représentants nationaux sont choisis selon diverses méthodes fixées par les dispositions d'exécution de la législation sur la SE du pays concerné. Il est donc important de connaître les règles de désignation dans chacun des pays participant à l'opération (voir p. 54-55). Cela permettra également de s'assurer par la suite que les membres du GSN sont autorisés à s'exprimer au nom des travailleurs de leur pays et ne sont pas, par exemple, simplement envoyés à la réunion par la direction locale.

Les représentants des travailleurs et les syndicats de chaque pays doivent prendre les mesures nécessaires pour organiser la nomination/l'élection des représentants de leur pays au sein du GSN. En l'absence de représentants locaux, cette tâche pourra

être prise en charge par des organisations syndicales locales ou des fédérations syndicales européennes. S'il existe déjà un CEE dans la société, il peut jouer un rôle de suivi et de coordination. Dans tous les cas, il est préférable de ne pas s'appuyer uniquement sur la direction pour engager les mesures nécessaires. Dans certains États membres, la législation impose un délai pour la désignation ou l'élection des représentants nationaux (par exemple, 10 semaines en Allemagne). Quelles que soient les modalités, les représentants des travailleurs ne peuvent pas empêcher les négociations en ne mettant pas sur pied un GSN ou en retardant sa création.

« Si votre GSN comprend de nombreux membres, il pourra être utile de créer une équipe de négociation restreinte, qui sera mandatée par le GSN pour négocier directement avec la direction. Il est néanmoins essentiel que ce groupe restreint et le GSN parle régulièrement de l'avancée et des résultats du processus de négociation. Bien entendu, l'accord final devra être voté par l'ensemble du GSN. »

### Former les futurs membres du GSN

La formation des futurs membres du GSN contribue au bon déroulement des négociations et devrait, dans son propre intérêt, être financée par l'entreprise. Au minimum, les membres du GSN devraient avoir accès à des ressources d'information appropriées. Dans la mesure du possible, ils peuvent aussi se préparer à leur mission en suivant des cours spécifiques. La formation devrait porter sur les thèmes suivants :

- Impact de la constitution de la SE pour les travailleurs
- Procédures de négociation et droits d'implication aux termes de la législation sur la SE (y compris les mesures nationales de transposition)
- Systèmes nationaux de représentation des travailleurs dans les pays concernés
- Compétences de négociation
- Familiarisation avec la coopération dans un contexte interculturel

Pour des raisons pratiques (déplacement, horaires, etc.), on pourra envisager de proposer cette formation à tous les membres du GSN immédiatement avant la première réunion de ce dernier.

### Organiser les réunions préparatoires : instaurer la confiance et définir la stratégie du GSN

Pour que l'issue des négociations soit satisfaisante, il est extrêmement important que les représentants des travailleurs parlent d'une seule voix, ce qui n'est pas acquis d'avance et peut nécessiter une discussion interne soigneusement préparée. Si les représentants des travailleurs ne réfléchissent à un terrain d'entente et à leurs revendications communes qu'au moment des négociations avec l'employeur, ils risquent de se mettre sérieusement en difficulté.

Il est donc préférable que les membres du GSN se rencontrent au préalable. Le but de ces réunions est de développer une compréhension commune des implications

de la constitution de la SE et de mener une discussion interne sur les revendications communes qui seront présentées lors des négociations. Par ailleurs, il est recommandé d'inviter un expert à présenter les principaux points du processus (de négociation).

Dans l'idéal, la discussion interne entre les représentants des travailleurs devrait (dans la mesure du possible) porter sur les principaux points et intervenir avant le début officiel des négociations afin qu'ils puissent adopter une position commune face à la direction et éviter que celle-ci n'exploite les rivalités entre les différents pays.

Les membres du GSN doivent s'accorder sur les revendications communes (droits d'implication des travailleurs, procédures, ressources) dont ils souhaitent faire le socle des négociations avec la direction. Ils doivent aussi élaborer une stratégie commune. La marge de manœuvre de négociation et les compromis éventuels doivent être examinés en interne avant la rencontre avec la direction. Des réponses doivent également être apportées aux questions suivantes : quels thèmes/droits sont essentiels ? Lesquels sont moins importants ? Quel minimum voulons-nous obtenir ?

En particulier, les représentants des pays où le nombre de travailleurs est relativement faible peuvent avoir le sentiment que leurs opinions/intérêts ne comptent pas vraiment et que les décisions importantes sont prises ailleurs. Le GSN doit par conséquent prendre le temps de discuter ouvertement et sérieusement des préoccupations, inquiétudes et priorités divergentes. Il peut y avoir de nombreux malentendus et problèmes liés aux spécificités culturelles, aux problèmes de langue ou aux différences entre les systèmes de représentation des travailleurs. Bien que ce travail sur les revendications communes soit parfois ardu, il représente d'ores et déjà un investissement dans la future collaboration au sein du comité d'entreprise de la SE. La phase de négociation est en effet un élément clé du processus d'instauration d'une confiance mutuelle et le développement d'une structure de communication efficace. Beaucoup de représentants ont indiqué qu'une collaboration étroite et des négociations intenses créaient un lien fort entre les collègues venant des différents pays concernés.

Les experts (syndicaux) externes peuvent soutenir le groupe dans ce genre de situations et l'aider à concilier les intérêts, demandes et attentes légitimes de chacun. Pour cela, il faut toutefois que le groupe accepte cette personne en tant que « médiateur neutre ». Les délégués des fédérations syndicales européennes constituent à cet égard un choix approprié, car ils connaissent les différents usages et pratiques en vigueur dans les pays impliqués.

Les frais afférents à ces réunions préparatoires doivent être pris en charge par la société. C'est également dans son propre intérêt, afin que les négociations se déroulent dans de bonnes conditions et soient efficaces.

« Au sein d'un GSN, on ne connaît pas les expériences personnelles de tous les membres (ce qui sera aussi probablement le cas plus tard dans le comité d'entreprise de la SE). Il est important que les représentants aient été désignés en bonne et due forme par le personnel. Que vous soyez syndicaliste ou non, ce qui compte, c'est que vous travailliez avec vos collègues dans le but d'obtenir les meilleurs résultats possibles pour les travailleurs. »

## Engager et ne pas clore les négociations avec la direction

Le GSN devrait toujours engager les négociations et ne jamais y mettre fin. La direction de l'entreprise peut, par exemple, essayer de convaincre les représentants des travailleurs que la création de la SE ne les concerne pas vraiment ou qu'il serait dans l'intérêt de tous que le comité d'entreprise européen en place continue simplement son travail. Parfois, les membres du CEE peuvent aussi, pour différentes raisons, être tentés d'en rester au CEE existant et de ne pas entrer dans des négociations sur un nouveau comité d'entreprise de SE.

Premièrement, le GSN est le seul organe compétent habilité à prendre des décisions concernant l'implication des travailleurs au sein de la SE. Un CEE existant n'est pas autorisé à assumer ce rôle. Dans tous les cas, le GSN doit être institué (même s'il décide ensuite de ne pas entamer de négociations).

Deuxièmement, les sociétés n'ayant pas conduit de négociations sont uniquement soumises aux droits en matière d'implication du pays concerné et à la directive sur les CEE. Cela signifie que les travailleurs ne bénéficieront pas de droits de participation (au conseil d'administration ou de surveillance). De plus, la législation sur les CEE ne s'appliquera que tant que la société restera dans le champ d'application de la directive sur les CEE (par exemple, tant qu'elle emploiera au moins 1 000 personnes dans au moins deux États membres différents). Le GSN peut toujours demander au minimum l'application des dispositions de référence, qui devraient être utilisées « en dernier recours ».

Troisièmement, si le GSN décide de ne pas entamer les négociations ou d'y mettre fin, il pourra être reconvoqué au plus tôt deux ans après la date de cette décision (à moins que les deux parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement). Cependant, lors de ces négociations « de rattrapage », les droits minimaux définis par les dispositions de référence ne sont plus garantis. En conséquence, la position de négociation des représentants des travailleurs s'en trouve considérablement affaiblie.

## Exploiter efficacement les délais impartis et résister aux pressions éventuelles

Il est important d'exploiter efficacement les délais impartis pour obtenir le meilleur accord possible sur l'implication des travailleurs au sein de la SE. À cet égard, une préparation et une communication de qualité côté travailleurs seront payantes.

La direction essaiera peut-être d'exercer des pressions sur les représentants des travailleurs pour qu'ils accélèrent les négociations et signent rapidement un accord (rédigés par ses conseillers juridiques). Il n'est pas rare qu'elle ait choisi à l'avance la date à laquelle elle souhaite effectuer le changement de forme juridique. Les représentants des travailleurs doivent s'efforcer de résister à ces pressions. Le délai de six mois fixé par la législation peut se révéler déjà assez court dans la pratique. C'est d'autant plus vrai si, outre les droits à l'information et à la consultation (comité d'entreprise de la SE), un accord doit également être négocié concernant la participation. Six mois ne sont pas de trop pour parvenir à un accord qui constituera une base solide d'un système de représentation européen efficace.

« Ce délai limité peut aussi être un avantage : si la société souhaite terminer rapidement les négociations (parce qu'elle a déjà annoncé publiquement son projet de SE), elle pourra être plus désireuse de trouver un compromis satisfaisant avec les représentants des travailleurs. »

L'expérience montre que la qualité de l'interprétariat revêt une grande importance pour le processus de négociation d'un accord constitutif d'une SE. Le GSN doit veiller à ce qu'un interprète professionnel soit présent lors des négociations avec la direction, mais aussi pendant ses réunions internes. En raison du caractère très technique du domaine, il est conseillé de choisir une équipe d'interprètes possédant une expérience dans les négociations de ce type d'accords.

## Adopter une stratégie commune durant les négociations

Dans la pratique, les membres du GSN peuvent avoir des conceptions divergentes de la manière dont doivent être conduites les négociations, ce qui peut s'expliquer par des différences culturelles : si, dans certains pays, il peut être courant de *taper du poing sur la table* ou de menacer de quitter la salle de réunion pour imposer son autorité, ce comportement peut être jugé inapproprié dans d'autres pays. Dans certains pays, les négociateurs commencent par « tout demander » au début (pour revoir leurs exigences à la baisse par la suite). Dans d'autres, ils se limitent à des revendications réalistes. En outre, les membres du GSN de certains pays peuvent avoir plus intérêt à maintenir de bonnes relations avec la direction et à ne pas provoquer outre mesure leur employeur. Il est important de respecter les différentes traditions et approches des personnes participant au GSN.

Il est impossible de dire quelle est la meilleure approche. Chaque GSN doit élaborer sa propre stratégie, adaptée à la société et aux circonstances spécifiques. Toutefois, ce qui importe le plus est que les représentants des travailleurs conviennent d'une approche commune sur la manière de mener les négociations et les revendications à présenter. Cela implique d'expliquer à vos collègues des autres pays en quoi une question donnée est si importante à vos yeux. Dans le cas contraire, le risque de malentendus et de frustrations est grand.

« Restez en contact avec vos collègues ! Pendant toute la durée des négociations, il est important de maintenir des contacts de qualité avec vos collègues au sein du GSN, dans les structures nationales de représentation et sur le lieu de travail. En tant que négociateur, vous devrez en effet expliquer l'accord à vos collègues. »

## Calculer les majorités applicables aux décisions

Les processus décisionnels dans le GSN dépendent du mode de constitution de la SE et de la nature des décisions devant être prises. En règle générale, la plupart des décisions sont prises à la double majorité absolue (majorité absolue des membres du

GSN représentant également la majorité absolue des travailleurs concernés). Certaines décisions importantes, par exemple la décision de ne pas ouvrir de négociations ou de réduire les droits de participation, requièrent la majorité qualifiée aux deux tiers (plus d'informations p. 58).

« Si, dans ces cas exceptionnels, vous devez mettre fin à une impasse interne, il est le plus souvent conseillé de ne pas prendre les décisions par vote, mais d'obtenir un consensus large. Tous les membres du GSN doivent être convaincus par les propositions soumises par l'organe. »

### Confidentialité

Les membres du GSN (et, plus tard, les membres du comité d'entreprise de la SE) et les experts qui les assistent sont soumis à une obligation de confidentialité vis-à-vis des tiers (directive sur la SE, art. 8). Toutefois, cette disposition s'applique uniquement aux informations qui constituent un secret industriel ou commercial sur la base de critères objectifs et qui ont été expressément classées comme confidentielles.

Cette obligation de confidentialité ne s'applique généralement pas :

- au sein d'un organe (c'est-à-dire entre les membres du GSN/comité d'entreprise de la SE).
- vis-à-vis des autres représentants des travailleurs qui doivent, par exemple, être informés du contenu et de l'issue de la procédure d'information et de consultation ; dans ce cas, l'information confidentielle doit être transmise à titre confidentiel. Les représentants des travailleurs de la SE, de ses filiales et de ses établissements sont également soumis à l'obligation de confidentialité.
- vis-à-vis des représentants des travailleurs dans les organes de surveillance ou d'administration ; comme tous les membres du conseil de surveillance ou d'administration, ils sont déjà soumis à des obligations de confidentialité spécifiques en vertu des dispositions sur les sociétés du règlement relatif à la SE (art. 49).
- vis-à-vis des interprètes et des experts. Ces personnes sont, elles aussi, déjà tenues à une obligation de confidentialité.

Il est important de vérifier les règles spécifiques relatives à la confidentialité en vigueur dans les différents États membres concernés. Dans certains pays, ces règles et leur interprétation peuvent être plus strictes (ou plus souples) que dans d'autres. Il est également essentiel de connaître les différentes conceptions existant dans ce domaine.

Le cas échéant, les clarifications nécessaires concernant les obligations de confidentialité devront être inscrites dans l'accord (voir p. 47).

Les organes de la SE (ou les sociétés participant à l'établissement de la SE) ne sont pas autorisés à divulguer des informations si leur divulgation peut, par exemple, porter préjudice à la société. Afin de prévenir toute utilisation abusive de ce droit par la direction des entreprises, les États membres ont dû mettre en place des procédures permettant aux représentants des travailleurs de vérifier si les organes de la SE peuvent leur refuser l'accès aux informations ou exiger leur confidentialité dans une situation donnée (mais, bien entendu, tous les États membres n'ont pas adopté cette disposition).

## Premiers pas

Une fois les négociations terminées et l'accord sur l'implication des travailleurs conclu, la société peut procéder à l'immatriculation de la SE. Mais pour les représentants des

travailleurs, le travail ne fait que commencer. Les membres du comité d'entreprise de la SE doivent être désignés ou élus conformément aux dispositions de l'accord et/ou de la législation nationale (voir p. 55). Il en va de même (le cas échéant) pour les futurs représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance de la SE (voir p. 56). Avant leur nomination, le comité d'entreprise de la SE pourrait demander aux futurs représentants au conseil de signer une déclaration dans laquelle ils s'engagent à respecter les règles fixées par la CES concernant le transfert (partiel) de leur rémunération au Fonds européen de participation des travailleurs (voir p. 103-105).

Ce sera probablement la direction qui invitera les représentants des travailleurs des différents États membres à la première réunion. Dans tous les cas, les représentants des travailleurs doivent suivre ce processus et y être impliqués afin d'éviter toute perte de temps et d'organiser la réunion constitutive du comité d'entreprise de la SE dans les meilleurs délais.

La première réunion du comité d'entreprise de la SE met fin à la phase de constitution du nouveau système de représentation des travailleurs de la SE au niveau européen. Cette première réunion doit notamment servir à :

- élire le président et les suppléants
- élire les membres du comité restreint en charge de la gestion courante
- définir d'autres règles internes de procédure (qui ne sont pas fixées par l'accord, mais jugées importantes pour le bon fonctionnement du comité d'entreprise de la SE)
- vérifier que les membres du comité d'entreprise de la SE ont été désignés en bonne et due forme

Il est généralement recommandé de réexaminer le contenu de l'accord (ainsi que le déroulement des négociations avec la direction). Tous les membres du comité d'entreprise de la SE doivent avoir une interprétation commune de l'accord et des droits qui en découlent.

Par ailleurs, la première réunion du comité d'entreprise de la SE doit permettre à ses membres de faire connaissance et de se renseigner sur les différentes cultures et traditions nationales de représentation des travailleurs.

Le comité d'entreprise de la SE doit également établir un programme de travail (ou, du moins, commencer à y réfléchir). Quelles sont nos priorités ? Que voulons-nous faire à court terme, au cours des prochaines années et tout au long du mandat ? Quels sont les principaux défis et incertitudes liés à notre collaboration et comment pouvons-nous les surmonter (par exemple, en élaborant plusieurs scénarios) ? Comment pouvons-nous garantir la continuité de nos travaux entre nos réunions plénières ? De quelle manière voulons-nous communiquer en interne ?

Dans ce cadre, deux points sont importants : les relations avec la représentation des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance et les retours d'information destinés aux niveaux nationaux de la représentation des intérêts dans les différents États membres. Constituant un niveau de représentation supplémentaire, le comité d'entreprise de la SE doit trouver sa place dans l'ensemble du système de représentation des intérêts afin de ne pas devenir une instance « déconnectée ». De même, il faut veiller à ce que des relations étroites et un flux

d'informations efficace soient établis entre le comité d'entreprise de la SE (et/ou le comité restreint) et les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance. En ce sens, il est conseillé d'inviter ces derniers aux réunions du comité d'entreprise de la SE.

Pour la première réunion, il pourra être judicieux de faire appel à un expert (syndical) ayant déjà une expérience de la phase de démarrage des comités d'entreprise de SE et/ou de CEE. Cet expert pourra aider le comité à identifier les connaissances qui ne sont pas disponibles parmi ses membres et les domaines dans lesquels des formations pourraient être utiles. Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance peuvent, eux aussi, avoir besoin d'une formation, notamment en raison de la responsabilité importante qu'ils assument en tant que membres de l'organe supérieur de la société. Ce besoin est encore plus marqué pour les représentants siégeant au conseil d'administration ou de surveillance d'une société dans un pays où les systèmes de représentation, la culture d'entreprise et le système juridique ne sont pas les mêmes que dans leur pays d'origine.

### **Quelles sont les caractéristiques d'un accord de fond novateur ?**

La directive sur la SE confère aux parties aux négociations un degré élevé d'autonomie. Concernant le contenu de l'accord, l'art. 4 stipule simplement que celui-ci doit fixer :

- le champ d'action de l'accord
- la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges du comité d'entreprise de la SE
- les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation (comité d'entreprise de la SE)
- la fréquence des réunions du comité d'entreprise de la SE
- les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise de la SE

Si les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions devra être spécifiée, y compris :

- le nombre de membres du conseil d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer
- les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation
- leurs droits

L'accord doit également indiquer :

- la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée
- les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation

À la lumière de ces dispositions, le GSN doit se sentir encouragé à avancer des propositions concrètes et créatives répondant aux besoins spécifiques des travailleurs. C'est l'idée même qui sous-tend l'approche de la SE : permettre aux parties prenantes d'élaborer une solution sur mesure. D'ailleurs, les modalités d'implication des travailleurs dans les SE sont très diverses.

En fin de compte, un accord est le fruit d'un processus de négociation ouvert et représente un résultat qui, de préférence, satisfait les deux parties. Pour parvenir à un tel accord, il faut parfois accepter des compromis et faire des marchandages. On pourra par exemple renoncer à une revendication en échange d'une contrepartie. Il faut pour ce faire que le GSN ait clarifié en interne les exigences qu'il juge importantes et celles qui sont moins essentielles à ses yeux.

Il peut être judicieux de préparer un projet d'accord. Il est en effet plus difficile pour la direction de rejeter une proposition d'accord complète que des revendications séparées. Par ailleurs, l'expérience a montré que le fait d'entretenir des contacts étroits et de bonnes relations avec les syndicats européens et nationaux contribue à l'obtention d'un accord de qualité.

**Si le GSN et la direction signent un accord, les dispositions de référence ne s'appliquent pas** (sauf si l'accord prévoit l'application des dispositions de référence). Il existe donc un risque que les représentants des travailleurs acceptent involontairement des modalités inférieures au minimum légal, garanti par les dispositions de référence. Le minimum que les représentants des travailleurs peuvent exiger est l'application de ces droits (mais uniquement si le GSN n'a pas mis un terme aux négociations !). Pour éviter ce genre de situation, il est par conséquent important de connaître les droits inscrits dans les dispositions de référence. Ces derniers peuvent servir de référence pour la négociation des revendications (voir synthèse des dispositions de référence p. 60-64).

De manière générale, l'accord ne doit pas prévoir des dispositions moins favorables que le minimum légal prévu par les dispositions de référence. Au contraire, les représentants des travailleurs doivent tirer parti de la marge de manœuvre qui leur est accordée pour négocier des modalités allant au-delà de ces normes minimales.

Par définition, l'objectif des négociations devrait donc toujours être d'obtenir le plus de droits possible en matière d'implication en termes d'information, de consultation et de participation. Du fait que ces droits s'appliqueront ensuite à l'ensemble du personnel de la SE, les membres du GSN assument une responsabilité non seulement vis-à-vis des travailleurs de leur propre pays, mais aussi vis-à-vis de tous les travailleurs de la SE. Dans une certaine mesure, cette responsabilité va même plus loin, puisque tous les accords établissent des normes et des points de référence pour les négociations engagées dans d'autres SE.

Mais quelles sont les caractéristiques d'un accord de fond du point de vue des travailleurs et/ou des syndicats ? S'il est sans doute difficile de généraliser la réponse à cette question (qui est également le fruit de discussions politiques<sup>5</sup>), cette section avance quelques suggestions.

Chaque SE a ses spécificités et il en va de même de l'accord afférent sur l'implication des travailleurs. Il va de soi qu'un accord ne doit pas se limiter aux points susmentionnés.

5 Au niveau européen, c'est probablement la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) qui est allée le plus loin sur ce terrain. Après des discussions internes intenses, la FEM a adopté dès mars 2003 des lignes directrices concrètes applicables aux négociateurs des accords de SE dans les secteurs relevant de la fédération (<http://www.worker-participation.eu/European-Company/Resources>).

Les recommandations proposées ici ont pour but d'aider les représentants des travailleurs à négocier un accord qui soit, de leur point de vue, un accord de fond. Des suggestions complémentaires sont présentées à la section « Documents utiles » (p. 65-68), où vous trouverez une check-list des principaux points à prendre en compte dans l'élaboration des accords constitutifs de SE. Lors de la préparation des négociations, il sera en outre intéressant de lire et d'analyser quelques accords de bonnes pratiques signés dans d'autres sociétés.

## Information et consultation

### Compétences du comité d'entreprise de la SE

En vertu de la partie 2 de l'annexe de la directive sur la SE, le personnel de la SE doit être informé et consulté en bonne et due forme sur les « questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre État membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul État membre ». Ces questions incluent donc les décisions prises dans un autre État membre que celui dans lequel les travailleurs sont employés. Des rapports réguliers doivent être établis au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives (annexe, partie 2 (b)).

### Questions transnationales

La compétence du comité d'entreprise de la SE doit être compatible avec la nouvelle définition utilisée dans la révision de la directive sur les CEE de 2009 (2009/38/CE). Il convient que le caractère transnational d'une question soit déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. Ainsi, les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres sont automatiquement réputées transnationales (et le comité d'entreprise de la SE est par conséquent en droit d'être informé et consulté sur ces questions).

Le point important est que « ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres » (considérant 16 de la révision de la directive sur les CEE).

Par exemple, le projet de fermeture d'une usine dans un pays et de délocalisation de la production dans un autre pays doit être considéré comme une question transnationale (sur laquelle le comité d'entreprise de la SE doit être informé et consulté avant qu'une décision ne soit prise). C'est à la direction centrale qu'il incombe de démontrer qu'une décision a une portée uniquement locale.

### Représentation des pays

L'accord constitutif d'une SE doit permettre une représentation adéquate des différents pays dans lesquels la SE emploie des travailleurs. Dans tous les cas, une procédure doit être mise en place afin que les pays non représentés par un « siège personnel » au comité d'entreprise de la SE puissent être impliqués. Dans la mesure où cela est acceptable, l'accord pourrait aussi inclure les travailleurs des pays en voie d'adhésion et d'autres pays ne faisant pas partie de l'UE, comme la Suisse.

« Si les effectifs constituent le seuil de déclenchement de l'élection de certains membres du comité d'entreprise de la SE, il est conseillé de prévoir une marge dans les sociétés approchant de ce seuil pour éviter que des changements n'interviennent chaque année. Par exemple, il peut être stipulé qu'une instance a droit à un siège au comité d'entreprise de la SE à partir de 2500 travailleurs, mais que ce siège ne sera pas perdu tant que les effectifs ne descendront pas sous la barre des 2250 salariés (marge de 10 %). »

### Liste des questions

L'accord doit dresser la liste complète des questions sur lesquelles le comité d'entreprise de la SE doit être informé/consulté (domaines prescrits par les dispositions de référence, ainsi que d'autres questions, telles que l'égalité des chances, la santé et la sécurité, l'environnement, la formation et la qualification, etc.). Il peut aussi fixer les questions sur lesquelles le comité possède un droit d'initiative (faire des propositions, par exemple, dans le domaine de la santé et de la sécurité, de la protection des données, de la RSE, de l'égalité des chances, du développement durable, etc.).

### Procédure d'information et de consultation

Le comité d'entreprise de la SE devrait être informé/consulté au moins en même temps que les niveaux nationaux de représentation des intérêts. La procédure d'information et de consultation doit intervenir à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent que l'opinion du comité d'entreprise de la SE soit pris en compte par la direction dans le cadre du processus décisionnel. Cela signifie également que les informations sont fournies en temps voulu, sont appropriées et sont suffisamment complètes pour que les membres du comité d'entreprise de la SE puissent se préparer de manière approfondie. Par ailleurs, la consultation doit être menée de manière à permettre les échanges d'opinions à plusieurs reprises, notamment en cas de divergences.

### Continuité des travaux

Dans l'idéal, les comités d'entreprise de SE devraient tenir au moins deux réunions plénières par an. Cette fréquence garantit la continuité des travaux et est profitable aussi bien pour les travailleurs que pour la société. La pratique montre que de nombreux accords de SE prévoient deux réunions plénières régulières.

### Comité restreint

Pour garantir la continuité des travaux, il est généralement conseillé que le comité d'entreprise de la SE élise en son sein un comité restreint qui sera chargé de la gestion courante entre les réunions plénières (surtout si le comité d'entreprise comprend de nombreux membres et/ou ne tient que rarement des réunions plénières). Ses compétences doivent être clairement définies dans l'accord et l'accès aux ressources doit être garanti (y compris les temps de détachement nécessaires ; voir ci-dessous à la section « Ressources »). Le comité restreint devrait être composé de représentants issus de plusieurs pays/régions. Il devrait pouvoir se réunir au moins deux fois entre les réunions plénières du comité d'entreprise de la SE. Le comité restreint doit être informé des circonstances ou décisions exceptionnelles et doit pouvoir rencontrer le niveau de direction approprié.

### Réunions supplémentaires

Le comité d'entreprise de la SE doit être en droit de convoquer des réunions supplémentaires avec la direction dans des circonstances exceptionnelles. Lorsque l'organe compétent de la SE décide de ne pas suivre l'avis exprimé par le comité d'entreprise de la SE, ce dernier a le droit de convoquer une nouvelle réunion (dispositions de référence, partie 2 (c)).

### Réunions internes

Les représentants du personnel doivent avoir le droit d'organiser des réunions internes avant et après les réunions avec la direction (à plus forte raison si le comité d'entreprise de la SE est composé de représentants des travailleurs et de la direction). Des interprètes doivent être disponibles pour ces réunions internes.

### Ressources

L'accord doit garantir que le comité d'entreprise de la SE et ses membres disposent des ressources nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches, notamment : temps de détachement suffisants pour permettre aux membres du comité d'entreprise de la SE d'effectuer leurs travaux en rapport avec ce dernier, accès à un espace de bureau et à des technologies de communication, assistance personnelle (assistance administrative, experts, services d'interprétariat et de traduction pour les documents et les réunions) et frais de déplacement. Pour contribuer à l'égalité de traitement et à la qualité de la communication au sein du comité d'entreprise de la SE, il est recommandé de ne pas trop limiter le nombre de langues de travail de l'organe. L'accord devrait en outre préciser que les frais liés au comité restreint (par exemple, frais de déplacement ou d'interprétariat) sont également pris en charge.

« Réfléchissez à la possibilité d'introduire dans l'accord des dispositions relatives à la garde des enfants (ou à la prise en charge des adultes dépendants) : cela devrait contribuer à accroître la diversité des membres du comité d'entreprise de la SE. »

### Communication avec les représentants nationaux et les travailleurs

Le comité d'entreprise de la SE doit être en droit d'informer les représentants dans les différents États membres (ou, en l'absence de représentants, l'ensemble du personnel). Cela signifie qu'il est autorisé à communiquer le contenu de la procédure d'information et de consultation aux représentants nationaux/locaux. L'accord doit également définir les méthodes de communication (par exemple, poste, e-mail, tableaux d'affichage, site internet/intranet de la société). Les frais de diffusion doivent être pris en charge. Il peut également être envisagé d'inclure à cette procédure les travailleurs employés dans des pays situés en dehors du territoire de l'UE.

### Formation

Les membres du comité d'entreprise de la SE doivent avoir droit aux mesures de formation/qualification rémunérées de leur choix, y compris à des cours de langue.

### Experts et invités

Le comité d'entreprise de la SE devrait avoir le droit d'être assisté par les experts de son choix (rémunérés par la SE) et de convier à ses réunions des observateurs et des

invités (permanents), y compris des délégués de fédérations syndicales nationales et européennes.

### **Confidentialité**

Il est conseillé que l'accord ne fixe pas de règles de confidentialité allant au-delà des prescriptions légales (variables selon le pays dans lequel la SE est immatriculée). De manière générale, les règles de confidentialité applicables aux membres du comité d'entreprise de la SE doivent concerner uniquement les informations (a) constituant un secret industriel ou commercial sur la base de critères objectifs, (b) qui ont été expressément classées comme confidentielles et (c) dont ils ont eu connaissance du fait de leur mandat au sein du comité d'entreprise de la SE. La direction devrait être invitée à justifier ses demandes de confidentialité. Les représentants des travailleurs devraient être autorisés à négocier l'étendue (personnes comprises dans le groupe et/ou organisations auxquelles les informations peuvent être divulguées, par exemple les experts ou les délégués syndicaux) et la période (période durant laquelle les informations restent confidentielles).

### **Participation**

Dans de nombreux pays européens, la participation des travailleurs dans les conseils d'administration ou de surveillance est un élément important des relations professionnelles dans les entreprises (voir p. 71-89). Les différences existant en Europe impliquent que les modalités de participation seront très variables dans les futures SE. La Société européenne offre la possibilité de redéfinir la participation dans un contexte à la fois européen et spécifique à la société. Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance ont accès à des informations importantes et jouissent d'une influence certaine lorsque des décisions stratégiques impliquant l'ensemble de la société sont prises ou surveillées. C'est particulièrement important dans les entreprises multinationales, comme les SE, afin de peser sur les décisions de la direction dans l'intérêt des travailleurs. Les droits nationaux ne suffiront peut-être plus.

De manière générale, l'accord ne devrait pas compromettre ou affaiblir les droits nationaux de participation en place. Le GSN devrait au contraire s'efforcer d'étendre ces droits à l'ensemble du personnel de la SE. Bien que la société ne soit pas dans l'obligation d'introduire des droits de participation en plus des droits obligatoires à l'information et à la consultation (voir p. 63-64), le GSN peut essayer de convaincre la direction d'accorder volontairement ces droits. Cependant, il n'y a à ce jour aucun cas connu où les droits de participation ont été mis en place pour la première fois au moment de la constitution de la SE.

Points importants concernant les dispositions relatives à la participation dans l'accord constitutif d'une SE :

### **Composition européenne**

Si la SE emploie des personnes dans plusieurs États membres, les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance devraient également être originaires de plusieurs pays. L'accord doit fixer des règles claires concernant la

répartition des sièges et la nomination des représentants des travailleurs (y compris, le cas échéant, le rôle du comité d'entreprise de la SE).

### **Mêmes droits et obligations**

Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance devraient avoir les mêmes droits et obligations que les représentants des actionnaires. Il faut également veiller à ce qu'ils soient représentés dans les sous-comités du conseil principal.

### **Rémunération et temps de détachement**

Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance devraient être libérés de leur travail pour accomplir leurs tâches (temps de préparation aux réunions inclus). Ils doivent percevoir la même rémunération que les autres membres du conseil.

### **Réunions internes**

Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance devraient avoir la possibilité de tenir des réunions internes avec interprètes avant et après la réunion du conseil. Ils devraient également pouvoir rencontrer le président-directeur général/les membres de la direction avant la réunion du conseil principal (en l'absence des représentants des actionnaires).

### **Relations entre le comité d'entreprise de la SE et les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance**

L'accord devrait permettre l'instauration de relations étroites entre le comité d'entreprise de la SE et les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance (par exemple, en accordant à ces derniers le droit d'assister aux réunions du comité d'entreprise).

### **Autres points (le cas échéant)**

Dans la mesure du possible, les représentants des travailleurs devraient être impliqués dans la désignation de la présidence, par exemple en nommant un candidat au poste de vice-président du conseil de surveillance. L'accord devrait prévoir de conserver les sièges des représentants syndicaux externes au conseil s'ils existaient auparavant. En cas d'augmentation des effectifs, les droits de participation devraient être adaptés en fonction des (futurs) droits de participation applicables aux sociétés nationales dans le pays concerné (« pas de gel permanent du statu quo » prévu par une clause de l'accord).

## Questions générales

### **Ajustement/ renégociation**

L'accord doit indiquer la durée du mandat des membres du comité d'entreprise de la SE et fixer une procédure claire permettant son ajustement en cas de changement de structure de la société et/ou d'évolution du nombre de travailleurs (par exemple, concernant la répartition des sièges). Par ailleurs, il convient de préciser les circonstances dans lesquelles l'accord doit être renégocié, notamment les changements structurels déclenchant de nouvelles négociations. Dans tous les cas, la continuité de l'organe en place doit être garantie jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit conclu.

« Il est conseillé de prévoir le même mandat pour les membres du comité d'entreprise de la SE et les représentants au conseil d'administration ou de surveillance, par exemple quatre ou cinq ans dans les deux cas. »

### Visites des établissements

Les membres du comité d'entreprise de la SE et les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance doivent avoir le droit de visiter des filiales/établissements de la société de leur propre initiative et rencontrer les travailleurs locaux et leurs représentants. Pensez également aux établissements situés en dehors du territoire de l'UE.

### Protection de l'emploi

La directive sur la SE stipule que les membres du comité d'entreprise de la SE et les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance doivent bénéficier des mêmes protections et garanties que celles accordées aux représentants des travailleurs par la législation et/ou les pratiques en vigueur dans l'État membre dans lequel ils sont employés. Elle n'établit donc pas une norme unique, mais renvoie les représentants des travailleurs à leurs droits nationaux. Le GSN peut essayer d'aller au-delà de cette protection de base et demander, par exemple, que tous les travailleurs soient « élevés » au même niveau (supérieur) de protection, quel que soit leur pays d'origine. Autre amélioration possible : le comité d'entreprise de la SE pourrait devoir être informé à l'avance du licenciement de l'un de ses membres.

« La protection contre le licenciement varie sensiblement selon les États membres. Même si nous espérons que cela ne sera jamais nécessaire, nous conseillons que l'accord fixe un niveau de protection minimal pour tous ses membres afin que le niveau de protection le plus élevé parmi les pays s'applique à tous les membres du comité d'entreprise de la SE, quel que soit leur pays d'origine. »

### Règles de conciliation

L'accord doit fixer la législation nationale applicable (qui définit les procédures administratives et juridiques en cas de non-respect des obligations découlant de l'accord). De plus, il est conseillé de définir une procédure de conciliation obligatoire en cas de litiges relatifs à l'application de l'accord. Dans certains pays, la procédure d'arbitrage peut être confiée à une instance externe (tribunal ou comités d'arbitrage spéciaux).



# Documents et synthèses utiles

## Exemple de calcul : Composition du GSN

Le GSN représente les travailleurs des sociétés participantes et des filiales ou établissements concernés. L'exemple suivant explique la manière dont les sièges du GSN sont répartis entre les travailleurs employés dans les différents pays impliqués (pour de plus amples informations, voir directive sur la SE, art. 3 (2)).

Ici, les sociétés A et B projettent de constituer une SE holding. La société A emploie 7 001 travailleurs, la société B 3 000. Chaque pays se voit attribuer un siège pour chaque tranche de 10 % (ou une fraction de ladite tranche) du nombre total de travailleurs. Chaque pays peut donc dépêcher au moins un représentant au GSN. Dans ce cas, le GSN doit se composer de 13 membres.

Tableau 1

Pays	Nombre de travailleurs dans la société A	Nombre de travailleurs dans la société B	Nombre de travailleurs par pays	Part de travailleurs par pays	Nombre de sièges au GSN
Italie	4 300	1 500	5 800	58 %	6
Hongrie	1 200	900	2 100	21 %	3
France	1 440	550	1 990	19,9 %	2
Slovénie	60	50	110	1,1 %	1
Belgique	1	0	1	0,0 %	1
Total	7 001	3 000	10 001	100 %	13

La procédure d'élection ou de nomination des membres du GSN est fixée par les dispositions d'exécution du pays concerné : par exemple, le mode d'élection ou de nomination des représentants italiens est défini par la législation italienne sur la SE. Les règles nationales doivent garantir que, dans la mesure du possible, chaque société participante dispose d'au moins un représentant au GSN. Le nombre total de membres du GSN ne doit toutefois pas être augmenté de ce fait.

### Cas particulier : SE constituée par voie de fusion

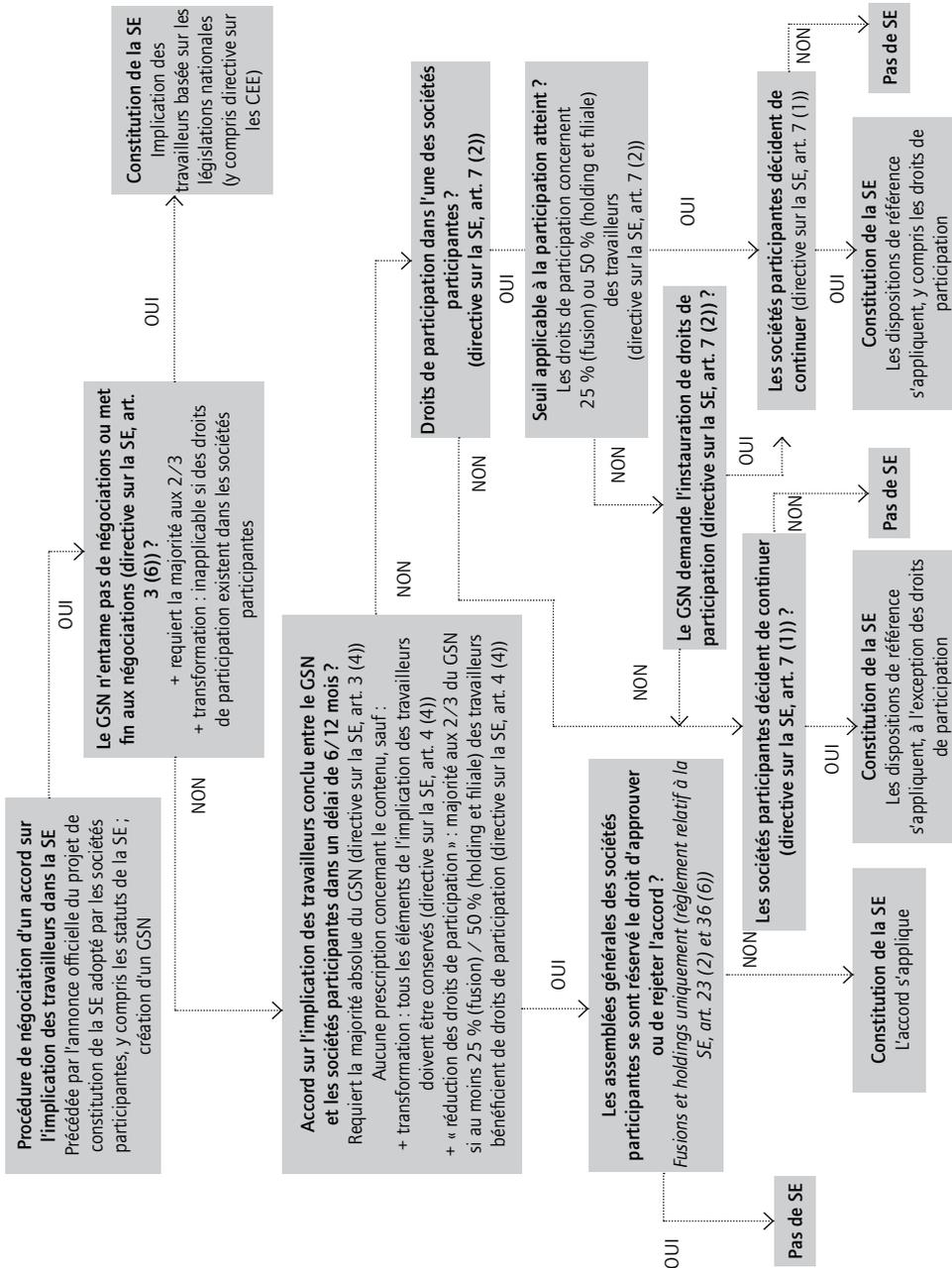
Les règles de répartition des sièges sont identiques pour les modes de constitution par holding, filiale ou transformation. Par contre, des règles spéciales s'appliquent à la composition du GSN en cas de constitution d'une SE par voie de fusion. Celles-ci prévoient l'attribution de sièges supplémentaires afin que toutes les sociétés qui cesseront d'exister en tant qu'entités juridiques distinctes après l'immatriculation de la SE soient représentées au GSN. Cependant, le nombre de sièges supplémentaires ne peut pas excéder 20 % du nombre total initial de membres. Dans l'exemple ci-dessous, la Grèce se verra attribuer un siège supplémentaire de manière que chacune des deux sociétés participantes ayant des salariés en Grèce (sociétés D et E) soit représentée au GSN.

Tableau 2

Pays	Nombre de travailleurs	Part de travailleurs par pays	Sièges
Allemagne	Société A : 6 800	68%	7
Suède	Société B : 1 500 et Société C : 800	23%	3
Grèce	Société D : 700 et Société E : 200	9%	1 + 1
Total	10 000	100%	11 + 1

## Déroulement de la procédure de négociation

Figure 14



## Comparaison : Sélection des représentants nationaux des travailleurs

La directive sur la SE a délégué la définition des mécanismes de sélection des représentants nationaux au GSN aux États membres, qui devaient inscrire ces règles dans leur loi de transposition nationale sur la SE. Les modalités de sélection des membres nationaux du comité d'entreprise de la SE et des représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance de la SE en cas d'application des dispositions de référence ont également été fixées par les États membres.

Ces mécanismes varient donc selon les pays. Ils reflètent dans une large mesure les modalités de représentation des travailleurs sur le lieu de travail en vigueur dans les différents pays.

### Procédures de sélection des membres nationaux du GSN

Tableau 3

Allemagne	Désignés en premier ressort lors d'une réunion des membres du comité d'entreprise. En l'absence de comité d'entreprise, les membres du GSN sont élus directement par les travailleurs. La proportion de femmes et d'hommes doit refléter la proportion des deux sexes dans les effectifs. Par ailleurs, un tiers des sièges allemands au GSN sont garantis aux syndicats pour autant qu'il y ait au moins trois membres.
Autriche	Désignés par le comité d'entreprise.
Belgique	Désignés en premier ressort par les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise. En l'absence de conseil d'entreprise, désignés par plusieurs autres organes. Les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ne pouvant être nommés que par les syndicats, ce sont en réalité ces derniers qui jouent un rôle central dans la pratique.
Bulgarie	Élus par tous les travailleurs lors d'une assemblée générale. Cette assemblée générale peut néanmoins décider de transférer ses droits de désignation des membres du GSN aux syndicats ou à d'autres représentants en place.
Chypre	Désignés par le syndicat en place ou par élection directe.
Danemark	Élus par les représentants des travailleurs du comité de coopération, l'équivalent danois du comité d'entreprise.
Espagne	Désignés par les syndicats conjointement majoritaires au comité d'entreprise.
Estonie	Élus par tous les travailleurs lors d'une assemblée générale ou, en présence de plusieurs sociétés, par les délégués élus dans les assemblées générales.
Finlande	Désignés par accord ou élection.
France	Désignés par les syndicats parmi les membres du comité d'entreprise ou les délégués syndicaux proportionnellement aux suffrages obtenus aux dernières élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Les membres français du GSN sont élus directement uniquement s'il n'y a pas de syndicat.
Grèce	Désignés par les syndicats. En l'absence de syndicats, ils sont désignés par le comité d'entreprise et, s'il n'y en a pas, directement par les travailleurs.
Hongrie	Désignés par le comité d'entreprise ou par élection directe s'il n'y a pas de comité d'entreprise. Les syndicats n'interviennent pas dans leur nomination.
Irlande	Élus par les travailleurs.
Islande	Élus par les représentants syndicaux.
Italie	Désignés par la structure syndicale locale, en association avec les syndicats. En l'absence d'organe de représentation, les syndicats jouent un rôle clé dans le mode de désignation des membres du GSN.

Liechtenstein	Les membres du GSN sont désignés par les structures de représentation des travailleurs en place. En l'absence de structures de représentation, ils sont élus par les travailleurs.
Lituanie	Désignés en premier ressort par les représentants des travailleurs en place : les syndicats ou, s'il n'y a pas de syndicats, les comités d'entreprise. Les membres du GSN sont désignés par tous les travailleurs lors d'une assemblée générale uniquement en l'absence de représentants du personnel ou si ceux-ci ne parviennent pas à s'accorder.
Luxembourg	Désignés par les délégations du personnel - les représentants élus des travailleurs. En l'absence de délégations du personnel, les membres du GSN sont élus directement par les travailleurs.
Malte	Élus directement par les travailleurs.
Norvège	Désignés par les syndicats présents dans l'entreprise s'ils représentent au moins deux tiers des effectifs.
Pays-Bas	Désignés par les comités d'entreprise.
Pologne	Désignés en premier ressort par les syndicats. S'il n'y a pas de présence syndicale, ils sont élus directement par le personnel.
Portugal	Désignés par accord entre les comités d'entreprise, par les comités d'entreprise seuls s'il n'y a pas de syndicats ou par les syndicats s'ils représentent un nombre suffisant de travailleurs. Ils sont élus directement par le personnel uniquement s'il n'y a ni comité d'entreprise ni syndicats bénéficiant d'un soutien suffisant ou si les travailleurs le décident.
République slovaque	Désignés par accord par les structures de représentation des travailleurs en place : syndicats et comités d'entreprise. Une élection directe est organisée uniquement en l'absence de structures de représentation.
République tchèque	Désignés en premier ressort par les syndicats en place. En l'absence de syndicats, ils sont désignés soit par le comité d'entreprise s'il existe, soit par des représentants élus spécialement à cet effet par les travailleurs.
Roumanie	Désignés par les « représentants des travailleurs en place ». Aux termes de la législation roumaine, il s'agit des délégués syndicaux, sauf si aucun syndicat n'est présent dans la société, auquel cas les salariés ont le droit d'élire des personnes chargées de représenter leurs intérêts.
Royaume-Uni	Élus par le personnel, sauf s'il existe un comité consultatif représentant tous les travailleurs.
Lettonie	Les travailleurs peuvent décider de confier leur représentation au GSN à leurs représentants en place. Il s'agit généralement du syndicat. Mais ils peuvent aussi choisir de les élire eux-mêmes.
Slovénie	Élus par tous les travailleurs par vote à bulletin secret.
Suède	Désignés par accord entre les syndicats ayant signé des conventions collectives avec la société.

## Répartition des sièges du comité d'entreprise de la SE

En règle générale, l'accord fixe les procédures de sélection et de nomination des membres du comité d'entreprise de la SE. Cependant, si les dispositions de référence sont mises en œuvre, la procédure est la suivante (voir directive sur la SE, annexe - partie 1 pour de plus amples informations).

**Répartition des sièges entre les États membres :** Comme pour les sièges du GSN, les membres du comité d'entreprise de la SE sont élus ou désignés proportionnellement au nombre de travailleurs employés dans chaque État membre. Chaque pays se voit attribuer un siège pour chaque tranche de 10 % (ou une fraction de ladite tranche) du nombre total de travailleurs (voir exemple de calcul pour le GSN p. 51). Chaque pays peut donc dépêcher au moins un représentant au comité d'entreprise de la SE.

**Élection/Désignation des représentants nationaux :** La procédure d'élection ou de désignation des membres du comité d'entreprise de la SE est fixée par les lois nationales de transposition. Dans la plupart des pays, les modalités sont identiques à celles applicables aux membres du GSN.

Tableau 4

Allemagne	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Autriche	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Belgique	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Bulgarie	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Chypre	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Danemark	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Espagne	Désignés par les syndicats majoritaires au comité d'entreprise
Estonie	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Finlande	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
France	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Grèce	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Hongrie	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Irlande	En règle générale, ils sont désignés par les représentants des travailleurs ou, s'il n'y en a pas, par les travailleurs eux-mêmes. Le mécanisme est fixé par le GSN.
Islande	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Italie	Désignés par les représentants des travailleurs en place ou, s'il n'y en a pas, par les travailleurs et les syndicats.
Lettonie	Aucune règle spécifique
Liechtenstein	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Lituanie	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Luxembourg	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Malte	La décision est confiée au GSN
Norvège	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Pays-Bas	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Pologne	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Portugal	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
République slovaque	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
République tchèque	Désignés en premier ressort par les syndicats
Roumanie	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Royaume-Uni	La décision est confiée au GSN
Slovénie	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Suède	Mêmes modalités que pour les membres du GSN

## Répartition des sièges du conseil d'administration ou de surveillance

L'accord fixe généralement la procédure de sélection et de nomination des représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance de la future SE. Néanmoins, si les dispositions de référence sont mises en œuvre, la procédure est la suivante.

Aux termes des dispositions de référence relatives à la participation, le comité d'entreprise de la SE décide de la répartition des sièges. La répartition des sièges entre les États membres se fait en proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque État

membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs États membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, le comité d'entreprise de la SE « désigne un membre originaire d'un de ces États membres, notamment de l'État membre du siège statutaire de la SE lorsque cela est approprié » (directive sur la SE, annexe - partie 2 (b)).

Là encore, la « répartition interne » des sièges attribués à un pays au conseil d'administration ou de surveillance est encadrée par les lois nationales de transposition :

Tableau 5

Allemagne	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Autriche	Désignés par les comités d'entreprise nationaux.
Belgique	Désignés en premier ressort par le conseil d'entreprise, puis par d'autres organes. Dans la pratique, les syndicats jouent un rôle central dans leur nomination.
Bulgarie	Élus par les travailleurs
Chypre	Désignés par l'organe de représentation.
Danemark	Élus par tous les travailleurs.
Espagne	Mêmes modalités que pour les membres du GSN et de l'organe de représentation de la société européenne.
Estonie	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Finlande	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
France	La décision est confiée à l'organe de représentation de la société européenne.
Grèce	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Hongrie	La décision est confiée à l'organe de représentation de la société européenne.
Irlande	Désignés par les membres de l'organe de représentation irlandais dans leurs propres rangs.
Islande	Élus par les travailleurs.
Italie	La décision est confiée à l'organe de représentation de la société européenne.
Lettonie	Élus par l'organe de représentation ou tous les travailleurs.
Liechtenstein	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Lituanie	Mêmes modalités que pour les membres de l'organe de représentation de la société européenne.
Luxembourg	Désignés par les délégations du personnel - les représentants élus des travailleurs.
Malte	La décision est confiée à l'organe de représentation de la société européenne.
Norvège	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Pays-Bas	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
Pologne	Élus par les travailleurs.
Portugal	Mêmes modalités que pour les membres du GSN
République slovaque	Élus par les travailleurs.
République tchèque	Élus par les travailleurs, soit directement, soit par l'intermédiaire de délégués.
Roumanie	Élus par les travailleurs.
Royaume-Uni	La décision est confiée à l'organe de représentation de la société européenne.
Slovénie	Désignés par l'organe de représentation de la société européenne.
Suède	Mêmes modalités que pour les membres de l'organe de représentation de la société européenne.



Scannez avec votre smartphone pour comparer les législations nationales sur la SE

## Synthèse : Processus décisionnel au sein du GSN

Sauf dispositions contraires, le GSN prend ses décisions à la **double majorité absolue**. Il y a double majorité absolue lorsque la majorité absolue des membres du GSN votent en faveur d'une décision (chaque membre dispose d'une voix) et que cette majorité représente aussi la majorité absolue (c'est-à-dire plus de 50 %) des travailleurs concernés. La majorité simple - plus de voix « oui » que de voix « non » - des membres présents ne suffit pas. Les abstentions ou les absences n'influent pas le nombre de suffrages requis.

Pour certaines décisions importantes, la proportion de voix nécessaire est plus élevée. Pour atteindre la majorité qualifiée, les personnes votant en faveur de la décision doivent (a) représenter au moins deux tiers des membres du GSN, (b) représenter deux tiers des travailleurs et (c) être issues d'au moins deux États membres différents. La majorité qualifiée est requise pour les décisions suivantes :

- **Décision de ne pas entamer de négociations ou de clore les négociations**

Cette décision doit toujours être prise à la majorité qualifiée. En cas de transformation d'une société en SE, cette décision *n'est pas autorisée s'il existe des droits de participation dans la société devant être transformée*.

- **Réduction des droits de participation existants**

Dans ce cas, la majorité qualifiée est requise si une proportion donnée des travailleurs bénéficiait auparavant de droits de participation (au moins 25 % des travailleurs en cas de constitution de la SE par voie de fusion, au moins 50 % des travailleurs pour les SE holdings et les filiales de SE). La réduction des droits de participation implique qu'une décision soit prise dans le but de réduire proportionnellement la part des représentants des travailleurs dans la composition du conseil d'administration ou de surveillance de la SE (par exemple, seulement un quart des sièges leur sont attribués contre un tiers précédemment).

Il est interdit de réduire des droits de participation existants en cas de transformation d'une société en SE.

**Toutes les autres décisions du GSN sont prises à la double majorité absolue.** Elles comprennent les votes concernant l'accord avec la direction et la mise en œuvre volontaire des dispositions de référence.

Pour pouvoir calculer les proportions de votes, il est également important de savoir si les membres issus d'un même pays représentent le même nombre de travailleurs (question réglementée par les dispositions d'exécution). Par exemple, tous les représentants du pays X représentent-ils le même nombre de travailleurs (par exemple, 5 000 travailleurs chacun) ou des nombres différents de travailleurs (par exemple, 2 000 travailleurs pour le représentant A et 8 000 travailleurs pour le représentant B) ? Ce point est important si, par exemple, les représentants d'un pays ne partagent pas la même opinion ou pour les décisions nécessitant la majorité absolue de tous les travailleurs.

Figure 15

### Processus décisionnel au sein du groupe spécial de négociation (GSN)

Chaque membre du GSN dispose d'une voix

**Majorité absolue des membres du GSN représentant aussi plus de 50 % des travailleurs**

Accord sur l'implication des travailleurs dans la SE

Application des dispositions de référence

Autres décisions

**« Majorité qualifiée » = (au moins) 2/3 des membres du GSN représentant 2/3 des travailleurs de 2 pays**

Décision de ne pas entamer de négociations ou de clore les négociations

 Non autorisé en cas de transformation en SE s'il existait précédemment des droits de participation

Réduction des droits de participation existants si...  
Au moins 25 % (fusion) ou 50 % (holding, filiale) des travailleurs bénéficiaient de droits de participation auparavant

## Synthèse : Dispositions de référence (annexe de la directive sur la SE)

Cette section présente les droits prescrits par les dispositions de référence de la directive sur la SE (annexe). Chaque État membre doit fixer ses propres dispositions de référence conformément à la directive sur la SE. Concrètement, cela signifie que c'est la législation de l'État membre dans lequel la future SE sera immatriculée qui s'applique (par exemple, les dispositions de référence prévues par la loi de transposition polonaise sur la SE pour une SE polonaise). Les membres du GSN doivent donc étudier les différentes législations nationales avec le plus grand soin.

Les dispositions de référence s'appliquent dans deux cas (directive sur la SE, art. 7 (1)) :

- si les parties en conviennent ainsi, ou
- si aucun accord n'a été conclu dans le délai fixé (et si l'organe compétent des sociétés participantes décide d'accepter la mise en œuvre des dispositions de référence et donc de procéder à l'immatriculation de la SE).

Les dispositions de référence ne s'appliquent pas si le GSN décide de ne pas entamer ou de clore les négociations. C'est pourquoi les représentants des travailleurs devraient toujours engager les négociations et ne jamais y mettre fin. Dans tous les cas, ils pourront exiger au minimum l'application des dispositions de référence.

### Comité d'entreprise de la SE (= organe de représentation) – Parties 1 et 2

#### Composition

- Seuls les travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements peuvent être membres du comité d'entreprise de la SE.
- Chaque pays dans lequel la SE emploie des travailleurs dispose d'un représentant pour chaque tranche de 10 % (ou une fraction de ladite tranche) du nombre total de travailleurs de la future SE/du futur groupe SE. Par conséquent, chaque pays concerné est représenté par au moins un membre au comité d'entreprise de la SE.
- Selon la législation nationale, les représentants nationaux au comité d'entreprise de la SE sont élus/nommés par les représentants des travailleurs ou par élection directe (voir synthèse p. 54-55).
- Le nombre de membres et la répartition des sièges sont ajustés en fonction des changements ultérieurs affectant la SE.
- Élection d'un comité restreint (parmi les membres du comité d'entreprise de la SE ; maximum trois membres).
- Quatre ans après sa création, le comité d'entreprise de la SE doit décider s'il souhaite engager des négociations sur un accord qui remplacerait ces prescriptions légales ou continuer d'appliquer les dispositions de référence. Dans le premier cas, c'est le comité d'entreprise de la SE qui conduit les négociations.

#### Définition de la compétence du comité d'entreprise de la SE

« La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre État membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul État membre. »

### Définition des notions d'information et de consultation

- Information : « Le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE [...] à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE. » (directive sur la SE, art. 2 (i)).
- Consultation : « L'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE. » (directive sur la SE, art. 2 (j))

### Droits à l'information et à la consultation du comité d'entreprise de la SE

- Rapports réguliers établis par l'organe compétent de la SE au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives.
- Droit d'être informé et consulté sur la base de ces rapports : réunion avec l'organe compétent de la SE au moins une fois par an.
- Accès aux documents :
  - Ordres du jour de toutes les réunions du conseil d'administration/de l'organe de direction et du conseil de surveillance.
  - Copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

### Thèmes pouvant être abordés lors de la réunion d'information et de consultation (annexe de la directive sur la SE, partie 2 (b) - liste non exhaustive)

- Structure de la SE
- Situation économique et financière de la SE
- Évolution probable des activités, de la production et des ventes
- Situation et évolution probable de l'emploi, investissements et changements substantiels concernant l'organisation
- Introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production
- Transferts de production
- Fusions, réductions de capacité ou fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci
- Licenciements collectifs

### Réunions supplémentaires en cas de circonstances exceptionnelles

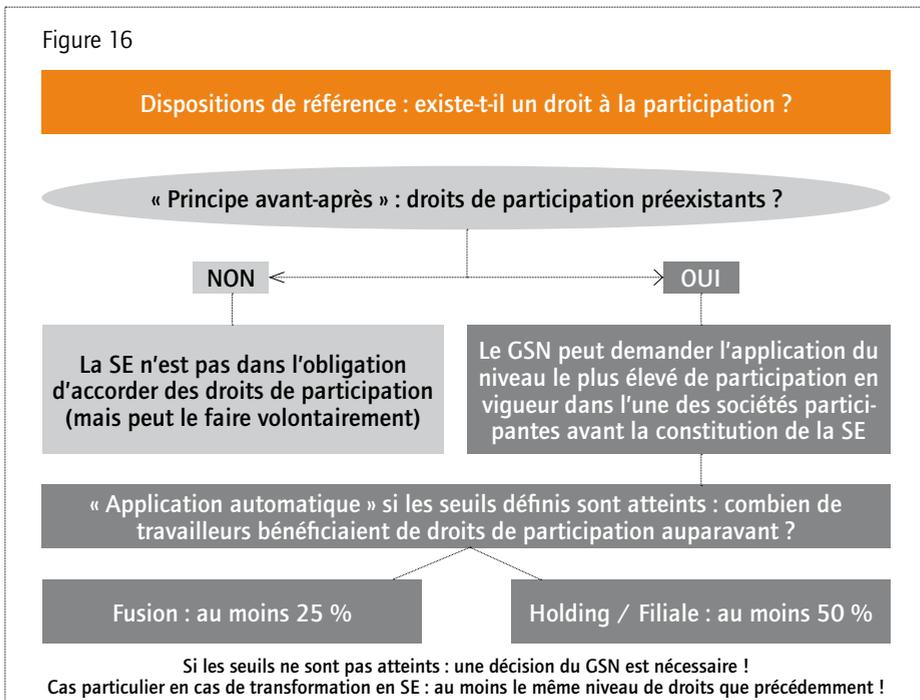
- Droits exceptionnels à l'information et à la consultation lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs (notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs).
- Le comité d'entreprise de la SE peut convoquer une réunion supplémentaire avec l'organe compétent de la SE afin d'être informé et consulté sur ces questions. Il peut déléguer ce droit à son comité restreint (pour des raisons d'urgence). Dans tous les cas, les représentants du personnel des pays directement concernés doivent être autorisés à assister à ces réunions.

- Lorsque l'organe compétent de la SE décide de ne pas suivre l'avis exprimé par le comité d'entreprise de la SE, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe compétent de la SE pour tenter de parvenir à un accord.
- Les membres du comité d'entreprise de la SE informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation menées avec l'organe compétent de la SE.

#### Autres droits du comité d'entreprise de la SE

- Les États membres peuvent fixer des règles concernant la **présidence des réunions**.
- Droit d'organiser une **réunion préparatoire interne** des représentants des travailleurs avant la réunion (c'est-à-dire sans les représentants de l'organe compétent de la SE).
- Droit à un **congé de formation sans perte de salaire**.
- La SE prend en charge les **frais liés au comité d'entreprise de la SE**, c'est-à-dire les ressources financières et matérielles nécessaires entre autres à l'organisation des réunions (y compris les frais d'interprétariat et les frais d'hébergement et de déplacement des membres du comité d'entreprise de la SE et du comité restreint).
- Le comité d'entreprise de la SE et le comité restreint peuvent être assistés par les **experts de leur choix**. La plupart des États membres ont limité l'obligation de prise en charge de ces coûts par la SE à un seul expert. C'est la législation sur la SE du pays dans lequel le siège statutaire de la SE est implanté qui s'applique (pour consulter la législation des différents pays, voir <http://comparese.worker-participation.eu>). Les experts peuvent aussi être des délégués syndicaux.

Figure 16



### Droits de participation – Partie 3

Comme pour les droits à l'information et à la consultation, les dispositions de référence établissent des normes minimales relatives aux droits de participation, qui s'appliquent (uniquement) si les deux parties ne parviennent pas à un accord ou décident volontairement de les mettre en œuvre.

Cependant, les dispositions de référence relatives aux droits de participation ne s'appliquent que si ces droits existaient préalablement dans l'une des sociétés participantes. Une SE n'est pas dans l'obligation d'accorder des droits de participation si aucune des sociétés concernées n'avait mis en place ces droits (principe avant-après). Le GSN peut néanmoins essayer de négocier (volontairement) ces droits dans le cadre d'un accord.

Dans le cas contraire, le principe fondamental est le suivant : si les travailleurs jouissaient précédemment de droits de participation, ceux-ci peuvent être étendus à tous les travailleurs de la SE. Les règles varient toutefois en fonction des modes de constitution. En cas de transformation de la société en SE, la marge de manœuvre est nulle : tous les droits de participation qui existaient préalablement dans la société doivent continuer à s'appliquer pleinement. La situation est plus complexe pour les autres modes de constitution (SE holding, fusion, filiale) et dépend du nombre de travailleurs des sociétés participantes qui bénéficiaient d'un ou plusieurs régimes de participation. Les dispositions de référence peuvent être mises en œuvre dans une SE constituée par voie de fusion si au moins 25 % des travailleurs possédaient des droits de participation au préalable. Pour les holdings ou les filiales, le seuil est porté à 50 %.

En deçà de ce seuil, l'application des dispositions de référence n'est pas automatique. Dans ce cas, le GSN peut quand même décider d'appliquer les dispositions de référence relatives à la participation.

S'il existait plusieurs régimes de participation dans les sociétés, le GSN doit choisir l'un d'entre eux. Le nombre de membres du conseil d'administration ou de surveillance devant être nommés ou recommandés est établi sur la base de la proportion la plus élevée en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE. Par conséquent, le chiffre applicable n'est pas une valeur absolue (par exemple, quatre sièges sur 12), mais une valeur relative (par exemple, un tiers des sièges).

Les travailleurs ne peuvent pas choisir si leurs représentants siègeront au conseil d'administration ou au conseil de surveillance. La structure de la SE (moniste ou dualiste) est fixée dans les statuts de cette dernière. Elle n'a pas d'incidence sur l'étendue de la participation (par exemple, un tiers des sièges).

Le comité d'entreprise de la SE décide de la répartition des sièges des représentants des travailleurs dans le conseil d'administration ou de surveillance. La répartition des sièges entre les États membres est déterminée en fonction de la proportion de travailleurs employés dans chaque pays. Toutefois, si les travailleurs d'un ou plusieurs États membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, le comité d'entreprise de la SE désigne un membre originaire d'un de ces États membres,

notamment de l'État membre du siège statutaire de la SE (lorsque cela est approprié). Les lois de transposition nationales définissent le mode de sélection des représentants nationaux (pour les sièges auxquels ils ont droit ; voir p. 56).

Tous les représentants des travailleurs ou les membres du conseil d'administration ou de surveillance de la SE recommandés par ces derniers jouissent des mêmes droits (y compris le droit de vote) et sont soumis aux mêmes obligations que les représentants des actionnaires.

Le GSN peut accepter de réduire les droits de participation préexistants (cette décision est cependant déconseillée dans la plupart des cas). La réduction des droits de participation implique qu'un accord soit conclu en vue de réduire proportionnellement la part des représentants des travailleurs dans la composition du conseil d'administration ou de surveillance de la SE (par exemple, seulement un quart des sièges leur sont attribués contre un tiers précédemment). Sur cette question, des seuils de vote à la majorité spécifiques doivent être respectés (voir p. 58).

## Check-list des principaux points à prendre en compte dans l'élaboration des accords de SE

La liste suivante a été rédigée par Edgar Rose et Roland Köstler pour la Fondation Hans Böckler.<sup>6</sup> Elle présente les différents points qu'il convient de prendre en considération dans le cadre de la réglementation et de l'organisation de l'implication des travailleurs au sein de la SE. Elle n'a pas pour objet de proposer un modèle définitif d'application, mais plutôt une liste de propositions. D'autres aspects peuvent bien sûr être envisagés. Il faut en outre tenir compte des spécificités de la société. Cette liste a été établie sur la base de l'analyse des accords de 44 SE implantées en Allemagne. Elle se réfère donc en partie à la loi de transposition allemande (SEBG).

Objectifs/tâches (préambule)

### Principes de l'accord (motifs, orientations de valeur)

- Intensification et internationalisation de l'implication des travailleurs
- Collaboration basée sur la confiance
- Codes de conduite

Structure de la représentation des travailleurs

### Création d'un comité d'entreprise de la SE

#### Représentants des travailleurs au conseil de surveillance

- Participation (au conseil de surveillance) basée sur la parité
- Participation (au conseil de surveillance) à hauteur d'un tiers
- Adaptation de la représentation des travailleurs au conseil de surveillance à l'augmentation des effectifs

Champ d'application

#### Pays inclus

- États membres de l'UE
- Pays ne faisant pas partie de l'UE : EEE, Suisse, Turquie, etc.

#### Sociétés incluses

- Liste complète des sociétés et établissements concernés par l'accord

6 Source : Edgar Rose et Roland Köstler, *Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen*, Francfort-sur-le-Main, Bund-Verlag, 2011.

## Comité d'entreprise de la SE

### Juridiction

- Pour les questions transnationales, y compris les décisions prises dans un pays pouvant avoir une incidence dans au moins un autre pays
- Pour les questions transnationales susceptibles d'avoir une incidence dans au moins deux autres pays

### Établissement (composition, élections, désignation)

- Répartition des mandats entre les pays ou les sociétés concernés, implication des établissements non représentés au comité d'entreprise de la SE, clause de révision relative aux changements affectant la structure de la société ou le nombre de travailleurs
- Éligibilité, procédures électorales (lignes directrices centrales ou élection/désignation conformément aux procédures nationales)
- Durée du mandat, déchéance des fonctions

### Structure

- Présidence
- Comité restreint (taille, composition, droits)
- Autres comités, groupes de travail

### Réunions et vote des décisions

- Nombre de réunions ordinaires par an
- Possibilité de convoquer des réunions supplémentaires
- Date et lieu des réunions ordinaires
- Participation de la direction, réunions sans la direction
- Autres participants (délégués syndicaux, experts, représentants des établissements concernés, travailleurs experts, représentants des établissements n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord)
- Vote des décisions à la majorité simple, à la double majorité ou à la majorité qualifiée

### Information et consultation

- Fréquence des réunions ordinaires d'information et de consultation
- Thèmes des réunions ordinaires d'information et de consultation
- Documents devant être remis à l'avance (champ d'application, langues, date)
- Durée des réunions, présence de la direction supérieure, réunions préparatoires et de suivi
- Motifs des procédures d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles
- Communication en temps voulu des informations requises dans le cadre du processus décisionnel de la société (garantissant la possibilité d'exercer une influence), forme que doivent revêtir les informations
- Procédure de consultation en cas de circonstances exceptionnelles (réunion plénière ou comité, implication des personnes absentes), forme que doit revêtir la consultation (face à face, écrite)
- Dialogue sérieux laissant s'exprimer les diverses positions des deux parties, renouvellement de la consultation en cas de désaccord

### Autres droits en matière d'implication

- Droits d'initiative concernant les lignes directrices internationales relatives à la culture sociale de la société (par exemple, protection contre la discrimination, mesures de formation, protection de l'emploi)

### Coordination, communication, confidentialité

- Coordination des procédures d'information et de consultation aux différents niveaux de la représentation des travailleurs (priorité ou simultanéité pour le niveau européen, réunions de coordination, comité de coordination)
- Les droits nationaux à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs ne sont pas affectés
- Droits et possibilités du comité d'entreprise de la SE en matière de transmission et de diffusion des informations, canaux de communication entre le comité d'entreprise de la SE et les travailleurs
- Secret et confidentialité (§ 41 SEBG)

### Ressources et protection

- Prise en charge des coûts (évaluation des coûts ou budgétisation)
- Temps de détachement (dans le cadre nécessaire, nombre d'heures, libération totale)
- Droit à des locaux, à un téléphone, à un fax, à un PC équipé d'une connexion internet et à un compte de messagerie personnel
- Personnel (services administratifs, traduction, assistance technique)
- Recours à des experts (choix et exigences, évaluation des coûts, droit d'assister aux réunions)
- Nombre de langues pour lesquelles des services d'interprétariat seront fournis, traduction des documents, procès-verbaux des réunions, ordres du jour, documents, etc.
- Accès à tous les locaux
- Droits à la qualification et à la formation (domaines possibles de formation, périodes, formation pour l'ensemble du comité ou certains membres)
- Protection du comité d'entreprise de la SE et de ses membres (interdiction de la discrimination et des entraves, rôle du comité d'entreprise de la SE en cas de licenciement de l'un de ses membres)

## Représentants des travailleurs au conseil de surveillance

### Nombre, composition

- Parité ou participation à hauteur d'un tiers
- Adaptation de l'étendue de la participation en cas d'augmentation des effectifs ou de changements structurels
- Composition internationale
- Mandats des syndicats

### Désignation

- Par le comité d'entreprise de la SE ou les organes nationaux de représentation ou désignation multi-niveaux (désignation par le comité d'entreprise de la SE sur proposition des organes nationaux)

### Droits et obligations

- Égalité des droits et des obligations au sein du conseil de surveillance
- Prise en compte/représentation dans les comités
- Participation à la présidence du conseil de surveillance (par exemple, élection d'un vice-président)
- Nomination d'un directeur du travail (Arbeitsdirektor)
- Temps de détachement, droit à la qualification et à la formation
- Réunions préparatoires des représentants des travailleurs
- Interdiction de la discrimination et des entraves
- Secret et confidentialité (§ 41 SEBG)

### Clauses finales

#### Durée de validité, maintien de la validité de l'accord de SE

- Durée (minimale) de validité, délais de dénonciation
- Maintien de la validité de l'accord après son expiration ou remplacement de ce dernier par des dispositions légales (§ 22 et suiv. SEBG)

#### Révision, modification de l'accord de SE

- Modification d'un commun accord
- Révision prévue, conséquences des désaccords
- Reprise des négociations en cas de changements structurels, motifs spécifiques, conséquences des désaccords
- Compétence du comité d'entreprise de la SE à la place d'un groupe spécial de négociation en cas de nouvelles négociations

#### Résolution des litiges

- Renouvellement de la consultation en cas de désaccord
- Arbitrage interne ou externe ou arbitrage avec présidence neutre, caractère contraignant des décisions d'arbitrage

## Tableau comparatif : Relations professionnelles dans l'UE 27+3

Tableau 6

	Population	Taux de syndicalisation	Niveau de négociation collective dominant/principal	Couverture des négociations collectives	Représentation des travailleurs sur le lieu de travail	Représentation des travailleurs au niveau des conseils d'administration ou de surveillance	Structure des sociétés
Allemagne	81 802 000	19 %	Secteur	62 %	Comité d'entreprise	Oui : entreprises publiques et privées	Dualiste
Autriche	8 375 000	28 %	Secteur	98 %	Comité d'entreprise	Oui : entreprises publiques et privées	Dualiste
Belgique	10 840 000	52 %	National (défini le cadre)	96 %	Syndicat et conseil d'entreprise (domination du syndicat)	Non	Moniste
Bulgarie	7 564 000	20 %	Entreprise	30 %	Syndicat	Non	Moniste ou dualiste
Chypre	803 000	55 %	Secteur et entreprise	52 %	Syndicat	Non	Moniste
Danemark	5 535 000	67%	Secteur - mais les négociations au niveau de l'entreprise jouent un rôle important	80%	Syndicat	Oui : entreprises publiques et privées	Moniste ou dualiste
Espagne	45 989 000	16 %	Secteur	71 %	Comité d'entreprise (et syndicat)	Oui : entreprises publiques	Moniste
Estonie	1 340 000	10 %	Entreprise	33 %	Syndicat (ou représentants dûment habilités)	Non	Dualiste
Finlande	5 351 000	74%	Secteur - mais les négociations au niveau de l'entreprise jouent un rôle important	91%	Syndicat	Oui : entreprises publiques et privées	Moniste ou dualiste
France	64 716 000	8 %	Secteur et entreprise	98 %	Syndicat et comité d'entreprise	Oui : sociétés publiques et privatisées	Moniste ou dualiste
Grèce	11 305 000	22 %	Secteur	65 %	Syndicat (comités d'entreprise)	Oui : entreprises publiques	Moniste
Hongrie	10 014 000	17 %	Entreprise	34 %	Syndicat et comité d'entreprise	Oui : entreprises publiques et privées	Dualiste ou moniste (sociétés anonymes uniquement)
Irlande	4 468 000	34 %	Entreprise (après la fin du pacte national)	44 %	Syndicat	Oui : entreprises publiques	Moniste
Islande	318 452	88 %	National et secteur	90 %	Syndicat	Non	Moniste
Italie	60 340 000	35%	Secteur	80%	Syndicat	No	Moniste ou dualiste
Lettonie	2 248 000	14 %	Entreprise	34 %	Syndicat (et représentants dûment habilités)	Non	Dualiste

	Population	Taux de syndicalisation	Niveau de négociation collective dominant/principal	Couverture des négociations collectives	Représentation des travailleurs sur le lieu de travail	Représentation des travailleurs au niveau des conseils d'administration ou de surveillance	Structure des sociétés
Liechtenstein	35 000	4 %	Secteur et entreprise	Environ 50 %	Comité d'entreprise	Non	Moniste
Lituanie	3 329 000	9 %	Entreprise	15 %	Syndicat (ou comité d'entreprise)	Non	Moniste ou dualiste
Luxembourg	502 000	46 %	Secteur et entreprise (varie selon les secteurs)	60 %	Comité d'entreprise	Oui : entreprises publiques et privées	Moniste ou dualiste
Malte	413 000	48 %	Entreprise	51 %	Syndicat	Non	Moniste
Norvège	4 858 000	53 %	National et secteur	70 %	Syndicat	Oui : entreprises publiques et privées	Moniste
Pays-Bas	16 575 000	22 %	Secteur	85 %	Comité d'entreprise	Oui : entreprises publiques et privées	Dualiste (ou moniste)
Pologne	38 167 000	15 %	Entreprise	30 %	Syndicat (ou comité d'entreprise)	Oui : entreprises publiques et privatisées	Dualiste
Portugal	10 638 000	20 %	Secteur	90 %	Syndicat (et comités d'entreprise)	Oui : entreprises publiques (mais la loi n'est pas appliquée)	Moniste
République slovaque	5 425 000	20 %	Secteur et entreprise	35 %	Syndicat et comité d'entreprise	Oui : entreprises publiques et privées	Dualiste
République tchèque	10 507 000	17 %	Entreprise	43 %	Syndicat (ou comité d'entreprise)	Oui : entreprises publiques et privées	Dualiste
Roumanie	21 462 000	33 % à 50 %	Secteur (après la fin des négociations nationales en 2011)	Non connue	Syndicat	Non	Moniste
Royaume-Uni	62 008 000	27 %	Entreprise	33 %	Syndicat	Non	Moniste
Slovénie	2 047 000	30 % à 40 %	Secteur	30%	Syndicat et comité d'entreprise	Oui : entreprises publiques et privées	Moniste ou dualiste
Suède	9 341 000	71 %	Secteur - mais les négociations au niveau de l'entreprise jouent un rôle important	90 %	Syndicat	Oui : entreprises publiques et privées	Moniste

\* Les sociétés néerlandaises peuvent choisir entre le système moniste et le système dualiste (la loi est en vigueur depuis janvier 2013)

Source : <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations> (pour de plus amples informations, voir rapports sur les pays) Islande : Commission européenne, Employee representatives in an enlarged Europe. Volume 1, p. 275-287, 2008, mis à jour par E. Blöndal (2011)



Scannez avec votre smartphone pour consulter la carte des relations professionnelles en Europe

## Comparaison : Relations professionnelles dans l'UE 27+3

### Allemagne

#### Syndicats

Seulement un cinquième environ des travailleurs allemands sont membres d'un syndicat et le taux de syndicalisation est en recul depuis le début des années 90, en partie en raison des suppressions massives d'emplois intervenues dans le secteur manufacturier est-allemand après la réunification. L'immense majorité des syndiqués adhèrent à la principale confédération syndicale, le DGB, au sein de laquelle les syndicats affiliés, comme IG Metall et ver.di, jouissent d'une autonomie et d'une influence considérables.

#### Négociations collectives

Les négociations collectives sont principalement conduites au niveau sectoriel par les syndicats et les organisations patronales. Mais le système est sous pression : certains employeurs quittent ou refusent de rejoindre les organisations patronales, et les accords eux-mêmes permettent une plus grande flexibilité au niveau de l'entreprise.

#### Représentation sur le lieu de travail

Ce sont les comités d'entreprise qui représentent les travailleurs sur le lieu de travail. Ils jouissent de pouvoirs étendus, allant jusqu'au droit de veto dans certains domaines. Bien qu'ils ne soient pas des organes syndicaux à proprement parler, les syndicalistes y tiennent généralement une place importante.

#### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les représentants des travailleurs peuvent siéger au conseil de surveillance des grandes entreprises (certaines formes juridiques) : un tiers des sièges leur sont réservés dans les sociétés de 500 à 2 000 travailleurs, la moitié au-delà.

### Autriche

#### Syndicats

En Autriche, il existe une seule confédération syndicale, l'ÖGB, qui couvre 28 % de l'ensemble des travailleurs. Sans être apparentée à un parti particulier, l'ÖGB entretient néanmoins des relations étroites avec les partis à travers son système de fractions politiques.

#### Négociations collectives

Les accords sectoriels prédominent. Du fait que les employeurs sont généralement représentés par les chambres de commerce, auxquelles ils sont dans l'obligation d'adhérer, les conventions couvrent la quasi-majorité des travailleurs.

#### Représentation sur le lieu de travail

Les salariés sont représentés par les comités d'entreprise. La loi autorise la création d'un comité d'entreprise sur tout lieu de travail accueillant au moins cinq salariés, mais ils restent rares dans les établissements de petite taille. Ils bénéficient de droits étendus en matière d'information et de consultation, allant jusqu'au droit de veto dans certains domaines.

#### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

La représentation des travailleurs aux conseils de surveillance est une pratique très courante. Les comités d'entreprise choisissent un tiers des membres du conseil de surveillance dans leurs propres rangs.

## Belgique

### Syndicats

Les syndicats sont regroupés dans des confédérations concurrentes, qui affichent des positions politiques marquées. Les deux principales confédérations, la CSC/ACV et la FGTB/ABVV, sont liées respectivement aux mouvements chrétien et démocrate, tandis que la CGSLB/ACLVB, plus petite, est apparentée aux libéraux. Malgré leurs divergences, les syndicats coopèrent et plus de la moitié de la population active est syndiquée, avec un nombre d'affiliés à la hausse.

### Négociations collectives

Tous les deux ans, un accord national fixe les principales modalités relatives aux rémunérations et aux conditions de travail. Cet accord est strictement encadré par la législation, qui aligne les augmentations salariales sur les tendances prévues dans les pays voisins de la Belgique. Les rémunérations étant automatiquement indexées sur l'inflation, les négociateurs disposent d'une marge de manœuvre extrêmement limitée.

### Représentation sur le lieu de travail

Il existe des structures représentant à la fois l'ensemble des travailleurs et des syndicalistes sur le lieu de travail. Mais comme seuls les syndicats sont autorisés à présenter des candidats aux élections des conseils d'entreprise, la délégation syndicale est le principal organe de représentation. C'est elle qui négocie avec la direction sur la plupart des sujets. Le conseil d'entreprise jouit toutefois de droits étendus en matière d'information et de consultation et, bien qu'il s'agisse d'un organe mixte composé majoritairement de travailleurs, il possède des pouvoirs de décision dans certains domaines.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les travailleurs ne sont pas représentés aux conseils d'administration des entreprises, sauf dans quelques entreprises publiques.

## Bulgarie

### Syndicats

Environ 20 % des travailleurs sont membres d'un syndicat. La Bulgarie compte deux confédérations syndicales principales : la plus importante, la KNSB, est issue du mouvement syndical officiel réformé de la période communiste, tandis que Podkrepa émane du mouvement d'opposition. Elles parviennent aujourd'hui à collaborer avec un succès relatif.

### Négociations collectives

De 30 % à 35 % des travailleurs sont couverts par les négociations collectives. Les discussions se tiennent à la fois au niveau de la branche et de l'entreprise (au niveau de la municipalité pour les employés municipaux), mais les négociations au niveau de l'entreprise sont de plus en plus fréquentes.

### Représentation sur le lieu de travail

Il n'existe pas de structure universelle de représentation des travailleurs sur le lieu de travail. Souvent, le syndicat local est le principal organe de représentation, bien que la loi autorise aussi l'élection d'autres représentants. Les travailleurs ont la possibilité d'élire des représentants supplémentaires aux fins d'information et de consultation, mais ils peuvent aussi choisir de transférer ces droits à l'organisation syndicale ou aux représentants des travailleurs en place.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les travailleurs bulgares ne siègent pas aux conseils d'administration. Dans certains cas, des représentants des travailleurs peuvent toutefois avoir un rôle consultatif aux assemblées des actionnaires.

## Chypre

### Syndicats

Le taux de syndicalisation est relativement élevé à Chypre : entre 55 % et 58 % selon les statistiques du gouvernement. Le paysage syndical se compose de deux grandes confédérations, la PEO et la SEK, auxquelles s'ajoute la DEOK, plus petite, ainsi que des syndicats autonomes importants représentant les travailleurs du secteur public, les employés de banque et les enseignants.

### Négociations collectives

Les négociations sont conduites à la fois au niveau de la branche et de l'entreprise. Au total, plus de la moitié des travailleurs chypriotes sont couverts par les conventions collectives, mais nous ne disposons pas de statistiques précises.

### Représentation sur le lieu de travail

Sur leur lieu de travail, les travailleurs sont représentés par les syndicats. Les modalités de cette représentation sont fonction des conditions spécifiques qui prévalent sur le lieu de travail.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Aucun droit légal de représentation aux conseils d'administration des entreprises n'est accordé aux salariés. Des représentants syndicaux siègent néanmoins aux conseils de deux banques.

## Danemark

### Syndicats

Avec près de 70 %, le taux de syndicalisation est élevé, bien qu'il soit en recul depuis quelques années. La plupart des affiliés sont regroupés au sein de syndicats associés aux principales confédérations, la LO, la FTF et l'AC, organisées par profession et niveau d'études. Les frontières entre les trois structures ne sont cependant pas clairement définies.

### Négociations collectives

Les négociations nationales fixent le cadre de la majeure partie du système des relations professionnelles. Les rémunérations et les conditions de travail sont négociées entre les syndicats ou les cartels de syndicats et les employeurs au niveau sectoriel, mais les négociations complémentaires au niveau de l'entreprise sont de plus en plus fréquentes. Au total, 80 % des travailleurs sont couverts par la négociation collective.

### Représentation sur le lieu de travail

Ce sont les syndicats qui représentent les travailleurs sur le lieu de travail. Les représentants syndicaux locaux soumettent les revendications du personnel à la direction et siègent aussi souvent au principal organe d'information et de consultation : le comité de coopération.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les travailleurs sont représentés aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés de plus de 35 salariés et détiennent un tiers des sièges.

## Espagne

### Syndicats

Avec environ 16 %, le taux de syndicalisation est relativement faible, bien que les résultats des élections des comités d'entreprise indiquent que les syndicats bénéficient d'un soutien beaucoup plus large. Il y a deux confédérations syndicales majoritaires - les CC.OO. et l'UGT, mais d'autres groupements importants sont également actifs au niveau régional et dans le secteur public.

### Négociations collectives

Les négociations se tiennent au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. Depuis 2002, sauf en 2009, un accord national annuel fixe le cadre régissant les négociations aux niveaux inférieurs. Le taux global de couverture est très élevé : environ 70 % de la population active.

### Représentation sur le lieu de travail

Les comités d'entreprise élus sont le principal organe de représentation des travailleurs sur le lieu de travail, même si la loi confère un rôle spécifique aux syndicats. Dans les grands établissements, le délégué syndical est parfois le moteur de cette représentation. Dominés par les syndicats, les comités d'entreprise jouissent de droits à l'information et à la consultation. En outre, ils négocient les salaires et les conditions au niveau de l'entreprise.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Il n'existe pas de droit général des travailleurs d'être représentés aux conseils des entreprises. Des travailleurs siègent néanmoins aux conseils de certaines entreprises publiques et récemment privatisées, ainsi que dans les caisses d'épargne locales.

## Estonie

### Syndicats

Le taux de syndicalisation est faible : environ 10 %. Après un net recul dans les années 90, il semble se stabiliser aujourd'hui. La plupart des syndiqués sont organisés au sein de deux grandes confédérations : l'EAKL, qui représente principalement les travailleurs manuels, et la TALO, plus implantée parmi les travailleurs non manuels.

### Négociations collectives

Environ un tiers des travailleurs est couvert par les négociations collectives, qui se déroulent majoritairement au niveau de l'entreprise ou de l'organisation entre les syndicats et les employeurs. Le salaire minimum est néanmoins fixé au niveau national après négociation entre les confédérations syndicales et les organisations patronales.

### Représentation sur le lieu de travail

Sur leur lieu de travail, les travailleurs estoniens sont principalement représentés par les syndicats ou ne bénéficient d'aucune représentation. La législation entrée en vigueur en 2007 autorise toutefois l'élection de représentants du personnel, qu'il y ait un syndicat ou non. En l'absence de syndicat, ces représentants peuvent participer aux négociations collectives.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

La loi ne permet pas aux représentants des travailleurs de siéger aux conseils d'administration ou de surveillance.

## Finlande

### Syndicats

Le taux de syndicalisation est élevé : près des trois quarts des travailleurs sont syndiqués. Les syndicats, qui jouissent d'une autonomie considérable, sont organisés au sein de trois confédérations, plus ou moins par profession et niveau d'études : la SAK, la STTK et l'AKAVA.

### Négociations collectives

La négociation collective était largement centralisée jusqu'à récemment, un accord national fixant le cadre des augmentations salariales aux niveaux inférieurs. Depuis les négociations salariales de 2007, on observe cependant un glissement vers le niveau sectoriel et un accroissement de la flexibilité au niveau des entreprises.

### Représentation sur le lieu de travail

Sur leur lieu de travail, les travailleurs sont plus souvent représentés par le syndicat local que par les structures légales. La loi confère des droits aux délégués syndicaux dans les entreprises et autres organisations de plus de 20 salariés (le seuil d'effectifs était fixé à 30 travailleurs jusqu'en 2007).

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Dans les entreprises de plus de 150 travailleurs, le personnel est en droit de prendre part aux décisions de la direction. Les modalités de cette participation (à un conseil unique, à un conseil de surveillance ou au niveau opérationnel) sont définies dans le cadre de négociations locales, la décision finale revenant à l'entreprise.

## France

### Syndicats

Avec seulement 8 % de travailleurs syndiqués, la France se place dans le peloton de queue européen en termes de syndicalisation. Le mouvement syndical français se compose de plusieurs confédérations rivales, se faisant concurrence pour recruter des affiliés. Les principales confédérations sont la CGT, la CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CGC. Malgré ce faible taux de syndicalisation et leur apparente division, les syndicats suscitent une large adhésion lors des élections des représentants des travailleurs et sont capables de mobiliser les travailleurs avec beaucoup de succès.

### Négociations collectives

Les négociations collectives se déroulent au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. À chaque niveau, des règles détaillées précisent les parties habilitées à négocier et les conditions que doit remplir un accord pour être valide. Les négociations sectorielles constituent le niveau de négociation le plus important en termes de couverture, bien que les salaires fixés par ce biais soient parfois inférieurs au salaire minimum national.

### Représentation sur le lieu de travail

La France dispose d'un système complexe de représentation des travailleurs sur le lieu de travail, qui repose à la fois sur les syndicats et les structures élues directement par l'ensemble du personnel. Quand un syndicat est présent sur le lieu de travail, le principal acteur de cette représentation est le délégué syndical, qui est nommé par chaque syndicat.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les représentants des travailleurs peuvent siéger aux conseils d'administration ou de surveillance soit en étant élus par l'ensemble du personnel, soit en qualité de représentants des travailleurs actionnaires. Par ailleurs, les membres du comité d'entreprise assistent également aux réunions en tant que non-membres, avec pour seul droit celui de poser des questions.

## Grèce

### Syndicats

Le taux de syndicalisation moyen avoisine les 22 %, mais la situation est très différente dans le secteur public, qui compte de nombreux affiliés, et dans le secteur privé, où l'influence des syndicats est assez faible. Il existe seulement deux grandes confédérations : l'ADEDY, qui représente les fonctionnaires, et la GSEE, qui regroupe les travailleurs des autres secteurs. Les structures syndicales inférieures sont toutefois très fragmentées.

### Négociations collectives

Les négociations collectives se déroulent au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. Dans le passé, l'accord national, généralement négocié tous les deux ans, formait la base à partir de laquelle

des améliorations pouvaient être négociées. Mais les changements introduits à la suite de la crise de 2010 et le soutien financier apporté par le FMI et l'UE ont fondamentalement modifié la structure de négociation.

#### **Représentation sur le lieu de travail**

Les syndicats locaux de premier niveau constituent le principal organe de représentation des travailleurs. Ils jouissent de droits légaux clairement définis en matière d'information, de consultation et de négociation. Les comités d'entreprise sont également prévus par la loi. Mais ils ne sont présents que dans quelques entreprises et, quand ils existent, travaillent en étroite collaboration avec le syndicat local.

#### **Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance**

Les travailleurs sont seulement représentés aux conseils de quelques entreprises publiques.

## Hongrie

### **Syndicats**

Le taux de syndicalisation est relativement faible - environ 17 % - et, avec six confédérations concurrentes – la MSZOSZ, l'ASZSZ, le SZEF, l'ESZT, la LIGA et la MOSZ - le mouvement syndical est fragmenté. Les syndicats se font concurrence aussi bien au niveau des secteurs que des entreprises, en particulier dans les grandes entreprises publiques..

### **Négociations collectives**

Les négociations collectives se déroulent principalement au niveau de l'entreprise/l'organisation, malgré les efforts considérables déployés par les syndicats et le gouvernement pour promouvoir la négociation sectorielle. Environ un tiers des travailleurs sont couverts par la négociation collective, toutes formes confondues.

### **Représentation sur le lieu de travail**

La représentation des travailleurs sur leur lieu de travail repose à la fois sur les syndicats locaux et les comités d'entreprise élus, le rapport de forces entre les deux organes ayant évolué dans le temps. À l'heure actuelle, les syndicats jouissent du droit de négociation et de quelques droits à la consultation. Les comités d'entreprise bénéficient de droits à l'information et à la consultation, mais, dans la pratique, il leur est souvent difficile d'influencer les décisions de l'employeur.

### **Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance**

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, les représentants des travailleurs occupent un tiers des sièges du conseil de surveillance. La nouvelle législation, adoptée en 2006, autorise désormais les systèmes monistes, qui restreignent considérablement les droits de représentation des travailleurs.

## Irlande

### **Syndicats**

Un peu plus d'un tiers - 34 % - des travailleurs sont membres d'un syndicat, un chiffre en légère augmentation par rapport aux dernières années en raison d'une forte baisse de l'emploi due à la grave crise économique qui a frappé le pays. Il existe une seule confédération syndicale, l'ICTU, au sein de laquelle les syndicats affiliés, en particulier le syndicat majoritaire, le SIPTU, jouissent d'un pouvoir et d'une influence considérables.

### **Négociations collectives**

De 1987 à 2009, une série d'accords de partenariat nationaux non contraignants a fixé le cadre des négociations salariales. Mais le dernier accord en date, signé en 2008, n'a pas résisté à la crise économique en Irlande et le pays est revenu au système de négociations d'entreprise dans le secteur privé, tandis que le gouvernement a imposé des réductions de salaires dans le secteur public.

### Représentation sur le lieu de travail

Il n'existe pas de système légal de représentation permanente des travailleurs. Les salariés des établissements syndiqués - environ 50 % - sont représentés par le syndicat. Les nouvelles procédures mises en œuvre à la suite de l'adoption de la directive européenne sur l'information et la consultation risquent d'avoir un impact limité.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

En Irlande, les représentants des travailleurs assistent aux conseils d'administration dans le secteur public uniquement, où ils occupent un tiers des sièges. Les privatisations ont entraîné une diminution du nombre de sociétés concernées, alors même que le processus n'est pas terminé.

## Islande<sup>7</sup>

### Syndicats

Le taux de syndicalisation est élevé : environ 88 %. Le syndicat majoritaire, ASÍ, représente presque exclusivement des travailleurs du secteur privé, mais aussi une partie du secteur public. Il accueille 65 % des syndiqués. Sept syndicats nationaux sont directement affiliés à ASÍ, les deux principaux étant Efling (travailleurs non qualifiés) et VR (employés du commerce et de bureau). Les travailleurs du secteur public sont organisés dans trois fédérations : BSRB (Confédération des employés d'État et municipaux), BHM (Fédération islandaise des diplômés de l'enseignement supérieur) et KÍ (syndicat enseignant).

### Négociations collectives

Les négociations collectives se déroulent au niveau national et sectoriel. Tous les travailleurs sont couverts par les conventions collectives, qui sont juridiquement contraignantes et établissent les droits minimaux des travailleurs.

### Représentation sur le lieu de travail

Introduite assez récemment, la représentation des travailleurs sur le lieu de travail repose essentiellement sur les directives européennes. Sur leur lieu de travail, les travailleurs sont principalement représentés par le syndicat et ses délégués sont pratiquement les seuls représentants des travailleurs.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les travailleurs ne sont pas représentés aux conseils d'administration.

## Italie

### Syndicats

Il y a plus de syndiqués en Italie que dans tout autre pays de l'UE. La moitié des affiliés étant des retraités, le taux de syndicalisation des travailleurs s'élève à un tiers environ. Le pays compte trois grandes confédérations syndicales - la CGIL, la CISL et l'UIL - dont les divisions reposaient à l'origine sur des clivages politiques qui se sont atténués avec le temps.

### Négociations collectives

Dans le secteur privé, les négociations collectives se déroulent principalement à deux niveaux : au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise. Cependant, les changements apportés au système en janvier 2009, qui ont été entérinés par certaines confédérations syndicales, mais pas par la plus grande d'entre elles, ont modifié le poids des deux niveaux de négociation et divisé les syndicats.

7 Voir Commission européenne, *Employee representatives in an enlarged Europe*. Vol. 1, pp. 275-287, 2008.

### Représentation sur le lieu de travail

Les principaux organes de représentation des travailleurs - les RSU - sont pour l'essentiel des structures syndicales, bien qu'elles soient élues par l'ensemble du personnel. Deux tiers des membres sont élus par tous les travailleurs parmi les candidatures présentées par les syndicats, qui ont le droit de choisir eux-mêmes le dernier tiers.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les travailleurs ne sont pas représentés aux conseils d'administration ou de surveillance, sauf dans quelques sociétés qui ont pris des dispositions dans ce sens.

## Lettonie

### Syndicats

La Lettonie compte une seule confédération syndicale, la LBAS, à laquelle est affiliée la majorité des syndicats. Avec environ 14 %, le taux de syndicalisation est relativement faible. Il est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé.

### Négociations collectives

L'entreprise ou l'organisation constitue le principal niveau de négociation. Les accords sectoriels sont moins répandus. Malgré cela, la couverture de la négociation collective est relativement élevée : 34 % des travailleurs sont concernés, bien que les négociations soient inexistantes dans des pans entiers du secteur privé.

### Représentation sur le lieu de travail

Bien qu'il soit théoriquement possible d'élire des représentants du personnel, les travailleurs sont en réalité représentés par les syndicats sur leur lieu de travail. Cependant, en raison du faible taux de syndicalisation, en particulier dans le secteur privé, la plupart des établissements ne disposent d'aucune structure de représentation.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

En Lettonie, les travailleurs ne sont pas représentés aux conseils de surveillance.

## Liechtenstein

### Syndicats

Il y a un seul syndicat dans le secteur privé : LANV. Bien que le taux de syndicalisation soit très faible - à peine 4 % - il est reconnu comme organisation représentative des travailleurs du pays. Un autre syndicat, PVL, syndique les travailleurs de l'administration publique.

### Négociations collectives

Dans le secteur privé, les négociations collectives se déroulent au niveau sectoriel, le syndicat LANV négociant séparément avec deux organisations patronales. Le secteur financier n'est toutefois pas concerné par ces négociations. De récents changements ont entraîné une réduction de la couverture des conventions, qui, dans le passé, couvraient environ 50 % des travailleurs. La nouvelle législation a néanmoins permis de regagner un peu du terrain perdu.

### Représentation sur le lieu de travail

Sur les lieux de travail du secteur privé, la représentation des travailleurs est assurée par un organe élu par l'ensemble du personnel : le comité d'entreprise. Cependant, la législation ne fixe pas de dispositions détaillées quant à sa composition ou son fonctionnement. Il doit être institué dans tous les établissements employant au moins 50 personnes. Ses fonctions et ses droits sont pour l'essentiel définis par la législation européenne sur l'information et la consultation. Là encore, la législation n'entre pas dans les détails.

### **Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance**

Les travailleurs ne sont pas représentés aux conseils d'administration ou de surveillance.

## Lituanie

### **Syndicats**

Le taux de syndicalisation est faible : environ 9 % de la population active. Les syndicats sont organisés dans trois confédérations principales - la LPSK, la LDF et Solidarumas - dont les divisions reposaient à l'origine sur des clivages idéologiques. Aujourd'hui, les syndicats coopèrent plus étroitement.

### **Négociations collectives**

La négociation collective est presque exclusivement cantonnée à l'entreprise ou l'organisation. Mais, même à ce niveau, sa portée est limitée. Depuis 2004, les comités d'entreprise élus ont le droit de négocier s'il n'y a pas de syndicat. Rien ne prouve cependant que cette disposition a permis une augmentation du taux de couverture des négociations.

### **Représentation sur le lieu de travail**

La législation permet désormais aux travailleurs d'être représentés sur leur lieu de travail, soit par les syndicats, soit, s'il n'y en a pas, par un comité d'entreprise. Leurs fonctions sont presque identiques. Elles incluent la négociation collective, ainsi que les procédures d'information et de consultation. Depuis 2005, le comité d'entreprise est aussi en droit d'organiser des grèves. Sur le terrain, la plupart des établissements ne disposent d'aucun organe de représentation des travailleurs.

### **Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance**

Les travailleurs ne sont pas représentés aux conseils d'administration ou de surveillance.

## Luxembourg

### **Syndicats**

Avec 46 %, le taux de syndicalisation est relativement élevé. Il est stable, voire augmente. Deux confédérations syndicales principales sont actives dans le pays, l'OGB-L et la LCGB, toutes deux représentées dans les structures tripartites nationales. Malgré leurs divergences idéologiques, elles collaborent assez étroitement. Des fédérations syndicales importantes opèrent aussi dans le secteur de la finance et les services publics.

### **Négociations collectives**

Le secteur et l'entreprise sont les deux principaux niveaux de négociation. Leur poids relatif varie selon les branches. La législation est assez précise quant au contenu des accords et aux parties habilitées à les signer. Le système tend également à éviter les conflits.

### **Représentation sur le lieu de travail**

Au Luxembourg, deux organes principaux représentent les travailleurs sur leur lieu de travail : l'un s'occupe de leurs problèmes quotidiens, tandis que l'autre, un comité conjoint employeur/personnel (établissements de grande taille uniquement), a pour rôle d'améliorer les relations professionnelles sur le lieu de travail. Les syndicats jouissent de droits étendus au sein de cette structure. D'ailleurs, la majorité des représentants du personnel sont des syndicalistes.

### **Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance**

Les travailleurs doivent être représentés aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises de plus de 1 000 salariés ou dans lesquelles l'État participe de manière substantielle (en termes de capital ou de subventions). Ils occupent généralement un tiers des sièges.

## Malte

### Syndicats

Le taux de syndicalisation est élevé : 48 % des travailleurs sont membres d'un syndicat. Deux fédérations syndicales majoritaires, la GWU et l'UHM, se font concurrence. Toutes deux regroupent un large spectre de travailleurs, mais certaines professions, telles que les enseignants, les employés de banque et les sages-femmes, sont représentées par des syndicats indépendants. Des divergences politiques opposent les deux organisations et leurs relations sont souvent tendues.

### Négociations collectives

L'entreprise constitue le principal niveau de négociation collective. Les travailleurs non couverts par la négociation collective bénéficient d'un système de protection au travers d'une série d'ordonnances sur les salaires, publiées pour certains secteurs, qui fixent les conditions minimales, et un système d'indexation partielle des salaires reposant sur « l'ajustement au coût de la vie ».

### Représentation sur le lieu de travail

C'est normalement le syndicat - s'il est reconnu (c'est-à-dire si l'employeur accepte de négocier avec lui) - qui représente les travailleurs sur le lieu de travail. La transposition des directives européennes a entraîné l'adoption de nouvelles dispositions pour les travailleurs non-syndiqués. Mais il ne semble pas qu'elles aient été suivies d'effets. De plus, elles continuent de faire la part belle aux syndicats, puisqu'elles cessent de s'appliquer dès qu'un syndicat est établi.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Il n'y a pratiquement plus de représentants des travailleurs aux conseils d'administration des entreprises. Les seuls qui subsistent se retrouvent dans les sociétés appartenant à un syndicat et au Parti travailliste maltais.

## Norvège

### Syndicats

Plus de la moitié des travailleurs norvégiens sont syndiqués et, bien que le taux de syndicalisation ait légèrement reculé ces dernières années, les effectifs syndicaux ont augmenté. La majorité des syndicats sont regroupés dans quatre confédérations : la LO, UNIO, YS et Akademikerne. Alors que UNIO et Akademikerne représentent principalement les travailleurs hautement qualifiés, la LO et YS sont en concurrence directe sur le plan du recrutement.

### Négociations collectives

Les accords conclus au niveau national forment une grande partie du cadre des relations professionnelles qui, dans d'autres pays, est régi par la législation. Sous le niveau national, on trouve une structure hiérarchique de négociations annuelles, à la fois au niveau sectoriel et de l'entreprise/l'organisation, qui définit les dispositions applicables à près de 70 % de la population active.

### Représentation sur le lieu de travail

Les délégués syndicaux sont la composante principale de la représentation des travailleurs sur le lieu de travail. Ils jouent un rôle central dans l'information et la consultation, la représentation des travailleurs et les négociations locales. On trouve également des comités d'entreprise dans les grandes entreprises syndiquées, mais leur rôle se limite pour l'essentiel à accroître la compétitivité et l'efficacité de leur entreprise en œuvrant pour la coopération sur le lieu de travail.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Le seuil d'effectifs à partir duquel les salariés peuvent élire un représentant aux conseils d'administration est fixé à 30. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les représentants des travailleurs occupent un tiers des sièges.

## Pays-Bas

### Syndicats

Un peu plus d'un cinquième (21 %) des travailleurs sont membres d'un syndicat, cette part ayant reculé progressivement au cours des dernières années. Le pays compte deux grandes confédérations : la FNV, qui est majoritaire, et la CNV. Elles se démarquaient à l'origine par leurs orientations idéologiques ou religieuses, mais entretiennent aujourd'hui des relations cordiales. Une troisième fédération, la MHP, représente les travailleurs de plus haut niveau.

### Négociations collectives

Aux Pays-Bas, l'immense majorité des travailleurs sont couverts par les négociations collectives, qui se tiennent principalement au niveau sectoriel. Néanmoins, beaucoup de grandes entreprises négocient leurs propres accords. Les négociateurs suivent généralement les recommandations nationales. Les dernières augmentations salariales ont été modérées.

### Représentation sur le lieu de travail

Sur leur lieu de travail, les travailleurs sont principalement représentés par un comité d'entreprise élu par l'ensemble du personnel. Un comité d'entreprise doit être créé dans tout établissement de plus de 50 travailleurs, ce qui est le cas de plus des trois quarts des établissements visés par cette disposition (d'autres prescriptions s'appliquent aux établissements de plus petite taille). Les comités d'entreprise ne sont pas à proprement parler des organes syndicaux, mais les syndicalistes y jouent souvent un rôle prépondérant.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les comités d'entreprise ont le droit de proposer des candidats pour un tiers des sièges du conseil de surveillance des entreprises de plus de 100 travailleurs. Cependant, ni les salariés des entreprises, ni les syndicalistes y intervenant ne sont éligibles. Les membres choisis par le comité d'entreprise sont donc souvent éloignés des préoccupations quotidiennes des travailleurs.

## Pologne

### Syndicats

Le taux de syndicalisation est relativement faible en Pologne, puisqu'il ne s'élève qu'à 15 %, répartis entre de nombreuses organisations. Le mouvement syndical est dominé par deux grandes confédérations de taille équivalente, NSZZ Solidarnosc et l'OPZZ, auxquelles s'ajoute une organisation plus modeste, le FZZ. Cependant, un nombre important des personnes syndiquées sont membres de petits syndicats locaux qui ne sont affiliés à aucune des grandes confédérations.

### Négociations collectives

Seule une minorité de travailleurs est couverte par la négociation collective, qui intervient essentiellement au niveau de l'entreprise ou de l'organisation. Quand il n'y a pas de syndicat, ce sont donc les employeurs qui fixent unilatéralement les rémunérations et les conditions de travail. Ils doivent toutefois respecter le salaire minimum national.

### Représentation sur le lieu de travail

Jusqu'à récemment, le syndicat était le seul organe légal de représentation des travailleurs sur le lieu de travail. La législation transposant la directive européenne sur l'information et la consultation autorise désormais la création de comités d'entreprise. Un grand nombre a déjà été créé. Initialement, les syndicats présents dans les entreprises pouvaient peser sur la composition des comités d'entreprise. Mais cette modalité a été jugée anticonstitutionnelle et les comités d'entreprise doivent maintenant être élus.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les travailleurs sont représentés au conseil de surveillance des entreprises publiques et partiellement

privatisées. Dans certaines entreprises publiques, ils jouissent même de droits encore plus étendus. Par contre, ils ne sont pas représentés aux conseils de surveillance des entreprises privées.

## Portugal

### Syndicats

L'absence de statistiques précises rend difficile toute évaluation des effectifs syndicaux. L'écart entre les chiffres communiqués par les syndicats et l'évaluation du taux de syndicalisation par le gouvernement est important. Le mouvement syndical portugais se compose de deux confédérations syndicales principales, la CGTP-IN et l'UGT, dont les relations, après avoir été assez conflictuelles, se sont aujourd'hui harmonisées. La structure du paysage syndical est très complexe, puisqu'il ne compte pas moins de 350 syndicats autonomes.

### Négociations collectives

Les négociations sectorielles, qui font intervenir les organisations patronales et les syndicats, sont l'élément central du système de négociation collective. Les accords d'entreprise concernent beaucoup moins de travailleurs. La couverture des négociations collectives a toujours été très élevée dans le pays, notamment en raison de l'extension des accords par le gouvernement. Le système est cependant menacé par de nouvelles dispositions législatives, aux termes desquelles les accords peuvent maintenant devenir caducs.

### Représentation sur le lieu de travail

S'il est vrai qu'en théorie, la représentation des travailleurs sur le lieu de travail s'appuie sur deux structures au Portugal pour la plupart des questions - les délégués syndicaux et les comités d'entreprise élus, les seconds sont relativement rares dans la pratique. On ne les trouve normalement que dans les grandes entreprises, où les syndicats sont puissants. Les droits des deux structures sont limités à l'information et à la consultation. Elles ne peuvent pas s'opposer aux décisions de la direction.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

La constitution portugaise mentionne le droit des travailleurs d'élire des représentants aux organes directeurs des entreprises publiques et d'autres organismes publics. Ce droit n'a jamais été appliqué dans la pratique. En outre, en 1999, la législation a mis fin au droit des travailleurs d'élire un membre du conseil d'administration. Les travailleurs ne sont pas représentés aux conseils d'administration des entreprises privées.

## République slovaque

### Syndicats

Avec environ 20 %, le taux de syndicalisation est plus élevé en République slovaque que dans la plupart des autres pays d'Europe centrale et de l'Est. Le mouvement syndical est dominé par une grande confédération, la KOZ SR, au sein de laquelle les syndicats affiliés jouissent d'une autonomie et d'une influence considérables.

### Négociations collectives

Les négociations collectives se déroulent à la fois au niveau de la branche et de l'entreprise. Elles couvrent de 35 % à 40 % des travailleurs. Le taux de couverture a diminué ces dernières années et de nouvelles dispositions législatives devraient renforcer cette tendance. Les accords d'entreprise jouent un rôle important dans la fixation des salaires réels, entraînant des écarts substantiels entre les entreprises.

### Représentation sur le lieu de travail

Les dispositions législatives adoptées au cours des dernières années accordent une place plus importante aux comités d'entreprise. Ils peuvent désormais coexister avec les syndicats et les pouvoirs sont répartis entre les deux structures. Après l'adoption d'une législation favorable aux syndicats en 2007, il est aujourd'hui plus difficile pour les syndicats d'acquiescer le statut de représentants sur le lieu de travail suite aux changements introduits par le code du travail de 2011.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Un tiers des sièges du conseil de surveillance des sociétés privées de plus de 50 salariés est réservé aux travailleurs, si d'autres conditions sont remplies. Ils occupent la moitié des sièges dans les entreprises publiques.

## République tchèque

### Syndicats

La ČMKOS est la confédération syndicale dominante, mais d'autres organisations sont également actives. Au total, environ un sixième des travailleurs sont membres d'un syndicat.

### Négociations collectives

Le principal niveau de négociation collective est l'entreprise. Mais il n'y a aucune négociation dans nombre d'entre elles. Des accords sectoriels couvrent certaines branches et peuvent être étendus depuis les nouvelles dispositions adoptées en 2005.

### Représentation sur le lieu de travail

L'organisation syndicale locale reste le principal organe de représentation des travailleurs sur le lieu de travail. Il est également possible de créer un comité d'entreprise, dont les droits sont un peu plus limités. La règle selon laquelle un comité d'entreprise doit être dissous si une organisation syndicale voit le jour dans une entreprise dans laquelle il existe déjà a été déclarée anticonstitutionnelle en 2008. Dans la pratique, les comités d'entreprise sont rares. Dans la plupart des cas, il y a soit un syndicat, soit aucune structure de représentation.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les travailleurs occupent un tiers des sièges du conseil de surveillance des sociétés anonymes publiques à partir d'un certain seuil d'effectifs.

## Roumanie

### Syndicats

Le taux de syndicalisation est relativement élevé : entre un tiers et la moitié de travailleurs syndiqués. Cependant, les chiffres sont très incertains. Les structures sont fragmentées. Les cinq confédérations - la CNSLR-Frăția, le BNS, la CSDR, CNS Cartel ALFA et Meridian - se composent d'un nombre important de fédérations affiliées.

### Négociations collectives

Le système a été modifié en profondeur par la législation adoptée en 2011. Les négociations collectives au niveau national, qui établissaient auparavant le salaire minimum et les prescriptions minimales pour l'ensemble de l'économie, ont été abolies. De nouvelles dispositions encadrent également la négociation au niveau de la branche et de l'entreprise. Bien qu'il soit trop tôt pour en évaluer les effets sur le terrain, il est probable que les syndicats seront affaiblis.

### Représentation sur le lieu de travail

Sur leur lieu de travail, les travailleurs roumains sont représentés par les syndicats. La législation permet toutefois l'élection de représentants du personnel dans les établissements où il n'y a pas de

syndicat. Les structures syndicales locales peuvent intervenir de manière déterminante dans les négociations collectives, mais jouissent également de droits étendus à la consultation.

#### **Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance**

Les travailleurs roumains ne sont pas représentés aux conseils des entreprises, mais peuvent assister aux réunions dans certains cas.

## Royaume-Uni

### **Syndicats**

À l'heure actuelle, un peu plus d'un quart (27 %) des travailleurs britanniques sont membres d'un syndicat. Le taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé dans le secteur public (57 %) que dans le secteur privé (15 %). Il n'y a qu'une seule confédération syndicale, le TUC, au sein de laquelle les syndicats sont totalement indépendants. Environ 60 % des syndicalistes adhèrent aux trois syndicats majoritaires, qui se sont développés à la suite de fusions.

### **Négociations collectives**

Seulement un tiers (33 %) des travailleurs sont concernés par la négociation collective. Dans le secteur privé, la couverture est plus faible (un peu moins d'un cinquième) et le principal niveau de négociation est l'entreprise ou l'établissement. Dans le secteur public, où deux tiers des travailleurs sont couverts, c'est la négociation sectorielle qui est prépondérante.

### **Représentation sur le lieu de travail**

Le Royaume-Uni ne dispose pas de structure universelle de représentation des travailleurs sur le lieu de travail, qui est inexistante dans de nombreux établissements. Les syndicats constituent le principal organe de représentation. La loi les autorise aujourd'hui à contraindre l'employeur à négocier avec eux s'ils bénéficient d'un soutien suffisant. Dans la plupart des établissements non-syndiqués, les travailleurs ne sont pas représentés et les dispositions transposant la directive européenne sur l'information et la consultation n'ont pas changé la donne.

### **Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance**

Aucun droit légal de représentation aux conseils des entreprises n'est accordé aux travailleurs. À quelques très rares exceptions près, ils ne siègent pas aux organes de direction de leur entreprise.

## Slovénie

### **Syndicats**

Si situant entre 30 % et 40 %, le taux de syndicalisation est relativement élevé. Le paysage syndical est fragmenté, puisqu'il se compose de sept confédérations. La ZSSS est largement majoritaire.

### **Négociations collectives**

Jusqu'à présent, tous les travailleurs slovènes étaient couverts par la négociation collective, un héritage de la situation qui prévalait dans le passé, quand les négociateurs côté entreprises incluaient les chambres du commerce et de l'industrie auxquelles devaient adhérer tous les employeurs. Une nouvelle législation a mis fin à cette disposition, ce qui pourrait faire reculer le taux de couverture. Les négociations se tiennent au niveau du secteur et de l'entreprise. Dans le secteur public, elles se déroulent au niveau national.

### **Représentation sur le lieu de travail**

Les travailleurs sont représentés sur leur lieu de travail à la fois par le syndicat et le comité d'entreprise. Les deux organes jouissent de droits à l'information et à la consultation, quoique ceux du comité d'entreprise soient plus étendus, mais seul le syndicat peut prendre part aux négociations collectives.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les représentants des travailleurs occupent entre un tiers et la moitié des sièges du conseil de surveillance des sociétés slovènes. Jusqu'en 2006, la plupart des grandes et moyennes entreprises devaient être gérées par un conseil de surveillance. Mais la nouvelle législation autorise les systèmes monistes, dans lesquels la représentation des travailleurs est limitée à un tiers des sièges au maximum.

## Suède

### Syndicats

Avec 71 %, le taux de syndicalisation est très élevé, même s'il a reculé depuis son plus haut niveau de 1995, où il avait atteint 86 %. Les trois principales confédérations syndicales - LO, TCO et SACO - sont organisées par profession et niveau d'études, dans le droit-fil de la structure d'organisation traditionnelle des travailleurs suédois. Elles entretiennent des relations très étroites.

### Négociations collectives

Le principal niveau de négociation collective est le secteur, mais la rémunération de plus de 90 % des travailleurs est partiellement fixée dans le cadre de négociations locales et intégralement pour 8 % d'entre eux. Le taux global de couverture est très élevé : environ 90 %.

### Représentation sur le lieu de travail

Sur leur lieu de travail, les travailleurs suédois sont représentés par l'organisation syndicale locale. Il n'existe pas d'autre organe de représentation. La législation impose à l'employeur de négocier avec les syndicats présents sur le lieu de travail avant toute décision majeure. Une grande partie des modalités pratiques de cette disposition, qui ailleurs en Europe sont fixées par la loi, font l'objet de négociations locales en Suède.

### Représentation au niveau du conseil d'administration / de surveillance

Les travailleurs sont représentés aux conseils de toutes les entreprises de plus de 25 salariés (les sociétés suédoises reposent sur un système moniste). Deux à trois représentants sont désignés. Ils occupent un tiers des sièges dans la plupart des entreprises. Nommés par le syndicat, ils jouent souvent un rôle-clé dans de nombreux volets des relations employeur-syndicat.

Source : L. Fulton, *Représentation des travailleurs en Europe*, Labour Research Department et ETUI (publication en ligne), 2011. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>



Scannez avec votre smartphone pour consulter de plus amples informations sur chaque pays

## **Synthèse : Cartographie de la représentation des travailleurs aux conseils des entreprises en Europe**

Dans 18 pays de l'UE 27+3 (Islande, Norvège et Liechtenstein), il existe une législation nationale sur la participation des travailleurs au niveau des conseils d'administration ou de surveillance des entreprises. Même dans les pays n'ayant pas adopté de législation dans ce sens, comme l'Italie et la Belgique, on peut trouver des exemples (bien qu'ils soient exceptionnels) de représentants des travailleurs siégeant au conseil d'administration ou de surveillance de leur entreprise dans le cadre d'une convention collective.

Selon les structures de sociétés en vigueur dans le pays, les représentants des travailleurs siègent au conseil d'administration (dans les systèmes monistes avec uniquement un conseil d'administration) ou au conseil de surveillance (dans les systèmes dualistes avec organe de direction/directoire et conseil de surveillance). Dans chaque pays, un système spécifique s'est développé et la participation (au conseil d'administration ou de surveillance) s'inscrit toujours dans le contexte plus large du système national de relations professionnelles. Par conséquent, la situation est très variable selon les États membres.

Dans les 12 pays dans lesquels la représentation des travailleurs au niveau des conseils d'administration ou de surveillance des entreprises est courante (voir carte) - c'est-à-dire où elle concerne aussi bien les entreprises publiques que les entreprises privées, il existe deux « cultures juridiques ». En Allemagne et en Autriche, elle est par exemple régulée par la loi, alors qu'en Suède, elle découle de conventions collectives (mais s'appuie aussi sur un cadre juridique).

Dans six États membres, la participation des travailleurs aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises publiques ou privatisées est limitée. Elle est encadrée par la législation ou des conventions collectives.

Par ailleurs, la forme qu'elle revêt est extrêmement variable selon, là encore, la culture nationale des relations professionnelles. Les différences portent plus particulièrement sur les points suivants :

- **Seuils : nombre de travailleurs au-delà duquel le droit de représentation au niveau des conseils d'administration ou de surveillance s'applique**  
Ces seuils varient de 25 travailleurs en Suède à 1 000 au Luxembourg.
- **Proportion de représentants des travailleurs dans les organes supérieurs des sociétés**  
Elle varie d'un seul représentant à un tiers des sièges (par exemple, au Danemark et en Autriche) et jusqu'à la moitié des membres (en Slovénie et en Allemagne). En Finlande, cette décision entre dans le cadre de l'accord conclu entre l'employeur et les travailleurs.
- **Élection ou nomination des représentants des travailleurs**  
Dans la majorité des pays, les représentants des travailleurs dans les organes supérieurs des entreprises sont désignés par une élection générale des travailleurs (par exemple, en Pologne, au Danemark et en Irlande). Dans certains États, ce sont toutefois les syndicats qui désignent et/ou nomment les candidats pour tous les représentants (par exemple, en Suède et en Espagne) ou certains d'entre eux

(par exemple, en Allemagne et en Slovaquie). Dans un troisième groupe de pays, ce droit est détenu par les comités d'entreprise (par exemple, en Autriche et en Slovénie). Les Pays-Bas constituent un cas particulier : les comités d'entreprise ont le droit de proposer des candidats au conseil de surveillance. Pour un tiers des membres du conseil, ce droit peut être considéré comme étant presque aussi important que le droit de désignation.

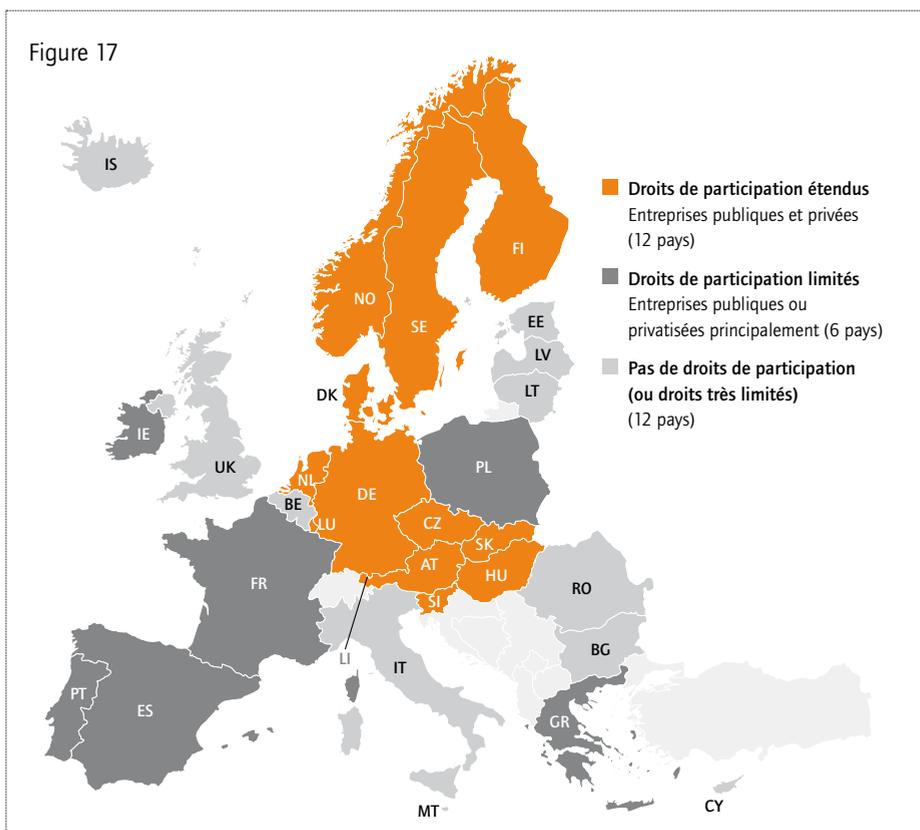
#### — Critères de sélection des représentants des travailleurs

Dans la plupart des pays, les représentants des travailleurs doivent être employés par la société. Mais il existe des dispositions différentes dans quelques pays : en Allemagne, par exemple, certains représentants sont les délégués des syndicats présents dans l'entreprise. Là encore, les Pays-Bas font exception : ni les travailleurs des sociétés, ni les délégués syndicaux négociant avec celles-ci peuvent être nommés.

#### — Droits des représentants des travailleurs aux conseils d'administration ou de surveillance

Les membres des conseils d'administration ou de surveillance nommés par les travailleurs ont généralement les mêmes droits et obligations que ceux nommés par les actionnaires. Il y a toutefois des exceptions, comme en Suède, où les représentants des travailleurs ne peuvent pas prendre part aux décisions affectant les intérêts de leurs syndicats (dans le cas des conventions collectives par exemple).

Figure 17



## Tableau comparatif : Participation au niveau des conseils d'administration ou de surveillance dans l'UE 27+3

Tableau 7

	Législation dans le		Champ d'application	Proportion/ Nombre de représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance	Nommés par		Mécanisme de désignation	Critères d'éligibilité	Système de gouvernance
	secteur public	secteur privé			Syndicat	CE			
AT	•	•	SARL > 300 SA	1/3		•	Par le CE	Membres du CE uniquement	D
BE									M
BG									M+D
CY									M
CZ	•	•	EP SA > 50	1/3 à 1/2	Accord entre la direction et le SY/CE		Vote	Salariés (SY externes dans les SA)	D
DE	•	•	S > 500	1/3 à 1/2	•	•	vote	Salariés et SY externes	D
DK	•	•	SARL et SA > 35	1/3 (min. 2-3 membres)	Aucune procédure légale		Vote	Salariés de la société uniquement	M+D
EE									D
ES	•		Caisses d'épargne EP > 1000	1 à 3 membres			Par le SY dans les EP, groupe de travailleurs au sein de l'assemblée générale dans les caisses d'épargne	Aucune restriction	M
FI	•	•	SARL et SA > 150	Selon accord (1/4, max. 4 membres)	Accord entre les catégories de personnel		Vote si aucun accord	Salariés de la société uniquement	M+D
FR	•	•	EP SA (anciennement EP)	Min. 2 membres Max. 1/3	•		Vote	Salariés de la société uniquement	M+D
GR	•		EP	1-2 membres	De facto par les sections syndicales		Vote	Salariés de la société uniquement	M
HU	•	•	SARL et SA > 200	D: 1/3 M: par accord	Consulté	•	Par le CE	Salariés de la société uniquement	M+D
IE	•		EP	1/3 (1 à 5 membres dans la pratique)	•		Vote	Salariés de la société uniquement	M
IS									M
IT									M+D
LI									M
LT									M+D
LU	•	•	EP SA > 1000	Min. 3 membres, max. 1/3	Vote des représentants des travailleurs (sauf pour les sièges réservés aux SY dans la sidérurgie)			Salariés de la société uniquement (sauf dans la sidérurgie)	M+D
LV									D
MT									M
NL	•	•	SA «structureur» et SARL > 100	Max. 1/3		•	Par l'AGA	Ni les salariés, ni les SY	(M)**+D

	Législation dans le secteur public	Législation dans le secteur privé	Champ d'application	Proportion/ Nombre de représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance	Nommés par Syndicat	CE	Mécanisme de désignation	Critères d'éligibilité	Système de gouvernance
NO	•	•	SARL et SA > 30	Min. 1 membre Max. 1/5			Vote	Salariés de la société uniquement	M
PL	•	•	EP S privatisées	Min. 2-4 membres Max. 2/5			Vote	Aucune restriction	D
PT	•		EP	Selon statuts de la S	Par 100 travailleurs ou 20 % des effectifs		Vote	Salariés de la société uniquement	M
RO									M+D
SE	•	•	SARL et SA > 25	2 à 3 membres	•		Plusieurs options	Salariés de la société uniquement	M
SI	•	•	SA > 50	D: 1/5 à 1/2 M : 1 à 3 membres		•	Par le CE	Membres du CE uniquement	M+D
SK	•	•	SA > 50 EP	Min. 1/5 Max. 1/2	•		Vote	Salariés de la société uniquement	D
UK									M

**Notes:**

\* y compris entreprises privatisées si la législation s'applique aux entreprises dont l'État détient moins de 50 % du capital

\*\* Les sociétés néerlandaises peuvent choisir entre le système moniste et le système dualiste (la loi est en vigueur depuis janvier 2013)

S = Société

SY = Syndicats

CE = Comité d'entreprise

SARL = Société à responsabilité limitée

SA = Société anonyme

EP = entreprises publiques dont l'État détient plus de 50 % du capital

AGA = Assemblée générale annuelle des actionnaires

M = Système moniste (conseil d'administration unique)

D = Système dualiste (organe de direction/ directoire et conseil de surveillance)

Tableau : N. Kluge et M. Stollt, mis à jour par A. Conchon en 2011

## Faits et chiffres : Synthèse de l'état actuel de constitution des SE

Depuis l'entrée en vigueur de la législation sur la SE, l'ETUI suit les développements et publie les informations relatives aux SE immatriculées dans sa base de données sur la Société européenne (SE) disponible sur internet (<http://ecdb.worker-participation.eu>).<sup>8</sup> À l'heure actuelle, il n'existe malheureusement aucun registre central (européen) des SE, celles-ci étant immatriculées au niveau national. L'accessibilité, l'exhaustivité et la qualité des informations sont très variables. Aux termes de l'art. 14 du règlement relatif à la SE, les informations sur l'immatriculation d'une SE doivent être publiées au Journal officiel des Communautés européennes. Les données disponibles sont toutefois assez succinctes et ne comprennent, par exemple, aucune information concernant l'implication des travailleurs. L'ETUI souhaite combler cette importante lacune par ses recherches sur les SE. Les principales sources pour les fiches d'information sur les SE sont les registres nationaux, le *Supplément du Journal officiel de l'Union européenne* (TED) et les recherches menées par le réseau SEEurope de l'ETUI.

### Catégories de SE (utilisées par le réseau SEEurope)

Dans le cadre de ses travaux sur les SE, le réseau SEEurope a établi différents types de SE afin de mieux décrire leur diversité, qui a évolué rapidement depuis octobre 2004. Cette classification permet de distinguer les SE menant des activités et employant des travailleurs (SE normales), les SE menant des activités mais n'employant pas de travailleurs (SE vides) et les SE ne menant aucune activité et n'employant aucun travailleur (SE coquilles vides). Les SE qui sont probablement opérationnelles mais pour lesquelles nous ne disposons pas d'informations suffisantes pour procéder à leur classification (par exemple, dont nous ne savons pas si elles emploient des travailleurs) sont classées dans la catégorie SE OVNI (objets volants non identifiés).

Figure 18

#### Catégories de SE (utilisées par le réseau SEEurope)

<b>SE normales</b>	Une SE normale est une SE menant des activités et employant des travailleurs (plus de 5)	<b>189</b>
<b>SE vides</b>	Une SE vide est une SE menant des activités, mais n'employant pas de travailleurs	<b>96</b>
<b>SE coquilles vides</b>	Une SE coquille vide ne mène pas d'activités et n'emploie pas de travailleurs	<b>126</b>
<b>SE OVNI</b>	Une SE OVNI est probablement opérationnelle, mais les informations permettant sa classification sont insuffisantes (p. ex., concernant les effectifs)	<b>498</b> <b>(CZ : 374)</b>
	+ « Micro-SE » (= ≤ 5 travailleurs, total : 78)	
		<b>Total 909</b>

Data source: ECDB, <http://ecdb.worker-participation.eu> (1 September 2011)

8 Les Informations de la base de données sur les SE sont compilées par l'équipe de l'ETUI en charge de la base de données, sous la direction de Melinda Kelemen, Anders Carlson et Michael Stollt, avec le soutien du réseau de recherche SEEurope.

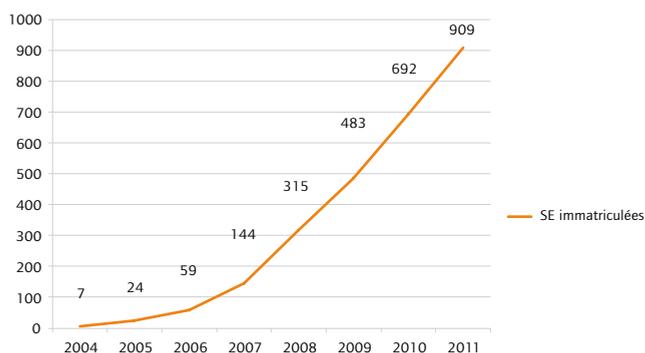
Sur le plan de l'implication des travailleurs, ce sont les SE normales qui sont le plus intéressantes. Mais il est aussi essentiel de recueillir des informations sur les SE vides et les coquilles vides pour être en mesure de surveiller si elles sont « activées » et/ou embauchent des travailleurs par la suite.

## 909 SE immatriculées...

Depuis l'introduction du statut de la Société européenne en octobre 2004, le nombre d'immatriculations augmente d'année en année. Au 1er septembre 2011, la base de données de l'ETUI recensait 909 SE en activité. Ce chiffre assez impressionnant ne doit toutefois pas faire oublier aux observateurs que beaucoup de SE ne sont pas conformes à la définition standard : dans certains cas, il s'agit de SE sans travailleurs (SE vides) et/ou sans activité spécifique (SE coquilles vides). Aujourd'hui, environ un quart du nombre total de SE ont été identifiées comme des SE normales par l'ETUI au sens où elles emploient des travailleurs et conduisent des activités professionnelles. Il est cependant possible que le nombre de SE normales soient en réalité beaucoup plus élevé.

Figure 19

### Nombre total de sociétés européennes (SE) immatriculées 2004-2011



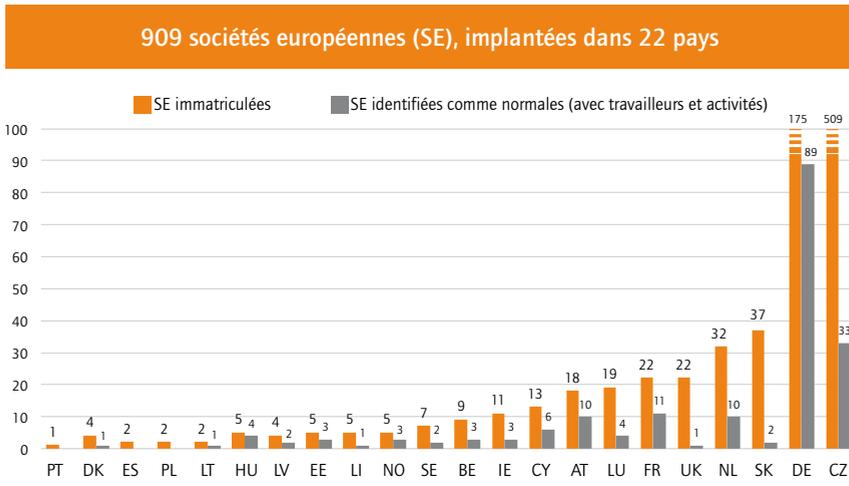
Data source: ECDB, <http://ecdb.worker-participation.eu> (1 September 2011)

## ... établies dans 22 pays

On trouve actuellement des SE dans 22 pays de l'UE 27+3. Alors que l'Allemagne accueille près de la moitié des SE normales, la République tchèque enregistre le « meilleur score » s'agissant du nombre total de SE.<sup>9</sup> Mais les données concernant les travailleurs des SE tchèques sont malheureusement peu fournies. En conséquence, une grande partie d'entre elles sont classées dans la catégorie « SE OVNI » de la base de données. Outre ces deux pays, les États où les SE sont les plus nombreuses sont le Royaume-Uni, les Pays-Bas, la France, la Slovaquie, le Luxembourg, l'Autriche et Chypre.

9 Pour de plus amples informations sur les raisons expliquant le nombre important de SE en République tchèque, voir : Compton C., *Firms seek EU registration. Societas Europaea allows firms to move headquarters abroad*, Prague Post, 26 août 2009. Disponible à l'adresse : <http://bit.ly/9oLrcu> (version du 24 août 2011).

Figure 20

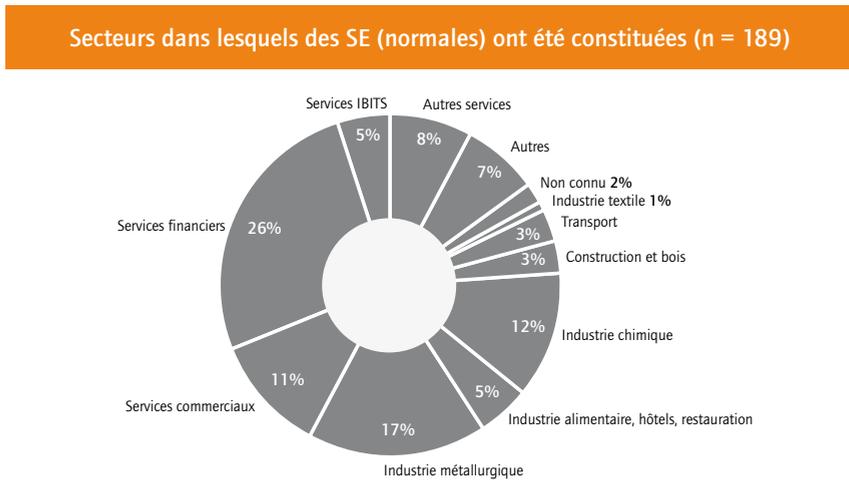


Data source: ECDB, <http://ecdb.worker-participation.eu> (1 September 2011)

### Secteurs dans lesquels des SE (normales) ont été constituées

La figure suivante indique les secteurs dans lesquels les SE normales sont présentes. Les distinctions s’alignent sur les fédérations syndicales européennes correspondantes : 50 % des SE normales sont actives dans les secteurs des services, principalement les services financiers et commerciaux, mais un nombre considérable de SE sont également créées dans les industries métallurgique et chimique.

Figure 21



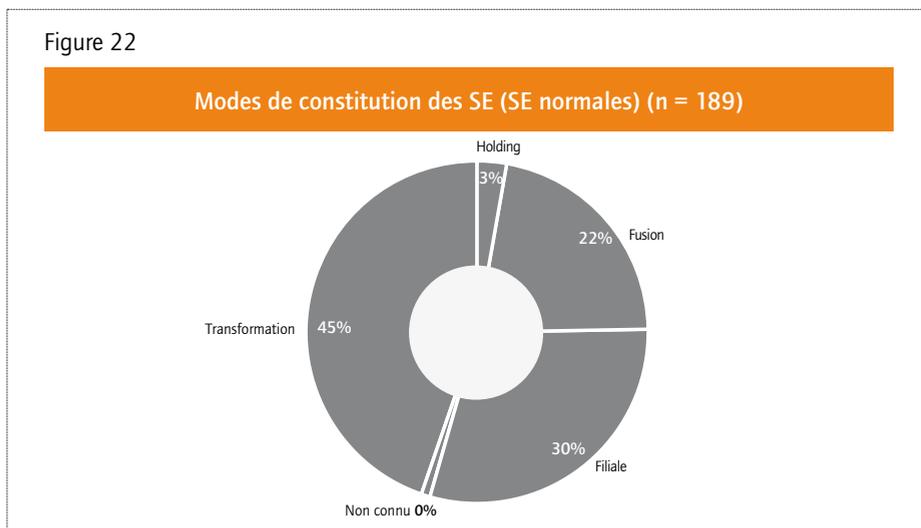
Data source: ECDB, <http://ecdb.worker-participation.eu> (1 September 2011)

## Modes de constitution (SE normales)

Le règlement relatif à la SE fixe quatre modes de constitution d'une SE (fusion, holding, filiale, transformation). La plupart des SE normales ont été constituées par voie de fusion entre deux (ou plusieurs) sociétés ou par la transformation d'une société anonyme existante.

Un nouveau mode de constitution de facto a cependant fait son apparition au fil du temps : l'activation d'une SE coquille vide.

Une SE coquille vide activée est une SE coquille vide qui a été transformée en (a) SE vide en démarrant des activités professionnelles (mais toujours sans travailleurs) ou (b) SE normale en démarrant des activités professionnelles et en transférant des travailleurs dans la société. Un marché pour ce type de coquilles vides s'est développé, notamment en Allemagne et en République tchèque. Souvent, une SE coquille vide sert d'instrument de constitution d'autres SE coquilles vides (sous forme de filiales), qui sont ensuite vendues à des clients intéressés. Le nouvel acquéreur active la SE en y transférant des travailleurs et/ou en démarrant des activités professionnelles.

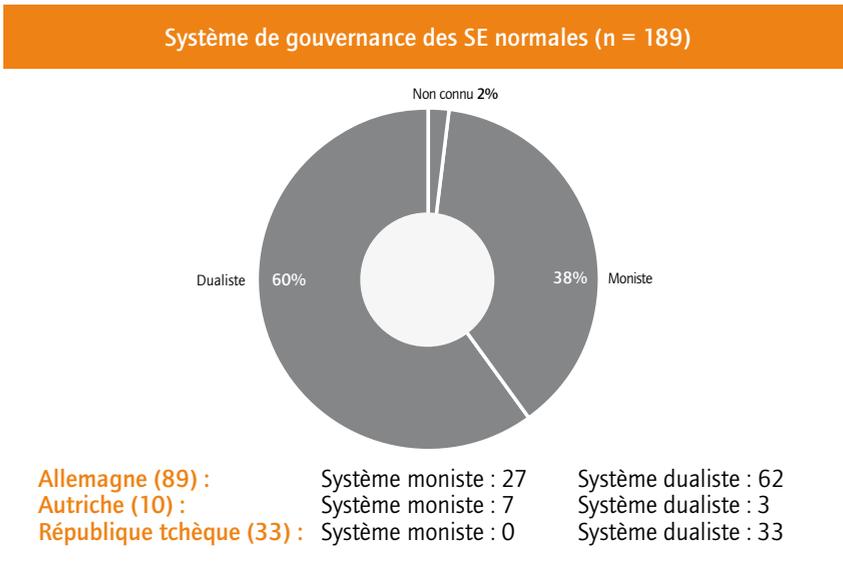


Data source: ECDB, <http://ecdb.worker-participation.eu> (1 September 2011)

## Système de gouvernance des SE normales

Le système de gouvernance d'une SE est décidé par l'assemblée générale des actionnaires. Elle peut adopter le système moniste ou le système dualiste, ce dernier comprenant un organe de direction et un conseil de surveillance distinct. Ce choix est une innovation cruciale introduite par la SE, car, dans de nombreux pays, le droit des sociétés impose un système de gouvernance pour les entreprises nationales (voir p. 15). Dans la pratique, la majorité des SE normales ont conservé leur système de gouvernance d'origine. Un pourcentage important de SE normales, notamment en Allemagne, a toutefois opté pour un conseil unique, une forme de gouvernance qui n'existait pas jusqu'à présent dans le système allemand.

Figure 23

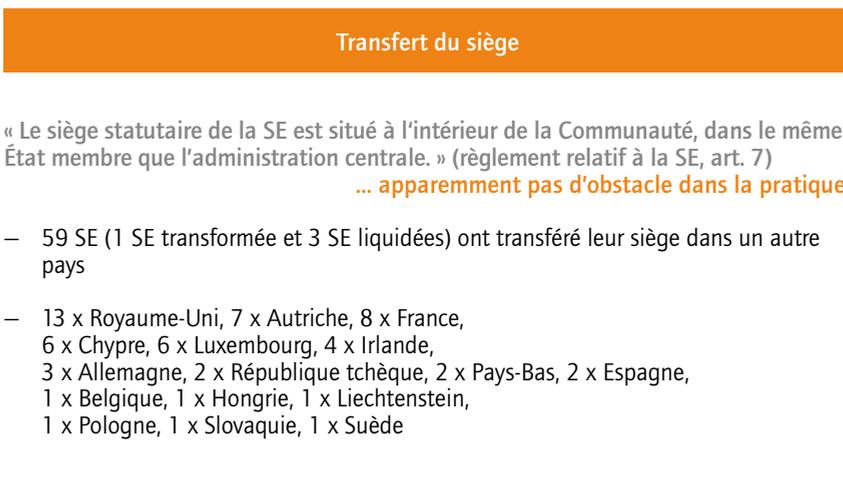


Data source: ECDB, <http://ecdb.worker-participation.eu> (1 September 2011)

## Transfert du siège

Les SE ont également commencé à tirer parti de la flexibilité que leur offre leur statut en matière de mobilité transfrontalière : 59 d'entre elles ont déjà transféré leur siège dans un autre État membre, parfois immédiatement après leur immatriculation dans ce dernier. Les raisons fiscales et d'autres formes de « changement de régime » ont sans doute été les principales motivations, du moins pour certaines de ces SE.

Figure 24



Data source: ECDB, <http://ecdb.worker-participation.eu> (1 September 2011)

## Implication des travailleurs dans les SE normales

Il est remarquable de constater qu'en septembre 2011, un accord relatif à l'implication des travailleurs avait été conclu dans seulement 76 des 189 SE normales selon nos informations. Ce chiffre met en lumière une réelle carence dans la mise en œuvre de la législation sur la SE, qui prévoit des négociations obligatoires sur l'implication des travailleurs dans toutes les SE.

Figure 25

### Implication des travailleurs dans les SE normales

Au moins **76 SE** ont mis en place des **modalités d'information et de consultation** au niveau transnational

**38 SE** ont mis en place **des modalités de représentation des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance (participation)**. Elles sont immatriculées dans les pays suivants :

- Allemagne: Allianz, Allianz Managed Operations & Services , BASF, Bilfinger-Berger, BP Europa, Clariant, Dekra, DVB Bank, E.on-Energy Trading, GfK, Knaut Interfer, Lenze, MAN Diesel & Turbo, MAN, Pfeiffer & May, Porsche Automobil Holding, PUMA , Q-Cells, Renolit, REpower Systems, RKW, SCA HygieneProducts, SGL Carbon, Surteco, Tesa, Wacker Neuson, Warema, WILO
- Autriche: Bauholding STRABAG, Plansee
- France: Burgeap Igip Holding , Mutavie, SCOR (4 SEs)
- Chypre: Prosafe
- Hongrie: Wamsler

Data source: ECDB, <http://ecdb.worker-participation.eu> (1 September 2011)

Une autre lacune concerne la notion de changements structurels. Le cas des « SE coquilles vides activées » (voir p. 93) est particulièrement parlant à cet égard. En juin 2011, par exemple, 21 des 87 SE normales allemandes avaient été créées suite à l'activation d'une SE coquille vide. En termes d'implication des travailleurs, le contraste est frappant : alors que la plupart des SE constituées par transformation ont mis en place un régime d'implication des travailleurs, à notre connaissance, seulement trois « SE coquilles vides activées » ont instauré des droits à l'information et à la consultation. Cela signifie qu'un nombre croissant de SE employant des effectifs conséquents n'a pas encore conduit de négociations. Il apparaît donc clairement que le problème des coquilles vides, qui a été latent à une époque, est aujourd'hui devenu aigu.

Les accords relatifs à l'implication des travailleurs conclus notamment dans les grandes SE sont généralement conformes aux « bonnes pratiques des CEE » et, sur certains points, vont même au-delà des prescriptions de la directive sur la SE. Dans 38 SE, les droits inscrits dans l'accord incluent des droits de participation (au conseil d'administration ou de surveillance), conférant ce faisant une importante dimension supplémentaire à la voix des travailleurs dans le processus décisionnel de leur société. À ce jour, plus de 110 représentants défendent les intérêts des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance de leur SE. L'une des innovations fondamentales apparues avec la législation sur la SE est la composante transnationale de la participation des travailleurs au niveau des conseils. Dans un certain nombre de SE, des représentants des travailleurs de plusieurs pays siègent

au conseil d'administration ou de surveillance : à l'heure actuelle, les représentants des travailleurs aux conseils des SE sont originaires de 12 pays différents (AU, BE, CZ, DK, FR, DE, HU, IT, NL, NO, PL, RU).

Vous trouverez de plus amples informations sur les SE immatriculées, ainsi que les derniers faits et chiffres sur le sujet, dans la base de données en ligne sur la Société européenne (SE) de l'ETUI à l'adresse suivante (inscription gratuite) : <http://ecdb.worker-participation.eu>

## Synthèse : SE normales immatriculées ayant signé un accord sur l'implication des travailleurs

Le tableau suivant présente la liste des SE normales immatriculées (c'est-à-dire avec travailleurs et activités professionnelles) dans lesquelles un accord sur l'implication des travailleurs a été passé.

Tableau 8

Société	Secteur d'activité	Siège	Mode de constitution	Système de gouvernance	Info. et consult.	Part.	Date d'immatriculation
Allianz Managed Operations & Services SE	Services IBITS	Allemagne	Filiale	Dualiste	Oui	Oui	24/04/2008
Allianz SE	Services financiers	Allemagne	Fusion	Dualiste	Oui	Oui	13/10/2006
BASF SE	Industrie chimique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	14/01/2008
Bauholding Strabag SE	Construction et bois	Autriche	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	12/10/2004
Bilfinger Berger SE	Construction et bois	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	08/10/2010
BP Europa SE	Industrie chimique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	30/04/2010
Burgeap Igip Holding SE	Autres services	France	Holding	Dualiste	Oui	Oui	01/09/2009
Chubb Insurance Company of Europe SE	Services financiers	Royaume-Uni	Fusion	Moniste	Oui	Non	02/01/2009
Clariant SE	Industrie chimique	Allemagne	Filiale	Dualiste	Oui	Oui	15/10/2008
Cloppenburg Automobil SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	15/04/2010
Conrad Electronic SE	Services commerciaux	Allemagne	Fusion	Moniste	Oui	Non	18/08/2006
Conrad Holding SE	Services commerciaux	Allemagne	Fusion	Moniste	Oui	Non	18/08/2006
Curt Richter SE	Transport	Allemagne	Fusion	Moniste	Oui	Non	25/03/2009
Deichmann SE	Services commerciaux	Allemagne	Transformation	Moniste	Oui	Non	22/12/2008
Dekra SE	Autres services	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	13/07/2010
Donata Holding SE	Industrie chimique	Allemagne	Filiale	Moniste	Oui	Non	30/01/2006
DVB Bank SE	Services financiers	Allemagne	Fusion	Dualiste	Oui	Oui	01/10/2008
E.ON Energy Trading SE	Autres	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	29/05/2009
Elcoteq SE	Industrie métallurgique	Luxembourg	Transformation	Moniste	Oui	Non	01/10/2005
ElectronicPartner Handel SE	Services commerciaux	Allemagne	Transformation	Moniste	Oui	Non	03/08/2009
Elster Group SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Moniste	Oui	Non	09/10/2009
EPEX Spot SE	Services financiers	France	Transformation	Moniste	Oui	Non	17/09/2008
Equens SE	Services financiers	Pays-Bas	Fusion	Moniste	Oui	Non	17/07/2008
Gütermann Holding SE	Industrie textile	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	13/08/2008
Galleria di Brennero Brennerbasistunnel BBT SE	Construction et bois	Autriche	Fusion	Dualiste	Oui	Non	17/12/2004

Société	Secteur d'activité	Siège	Mode de constitution	Système de gouvernance	Info. et consult.	Part.	Date d'immatriculation
Gebr. Pfeiffer SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Fusion	Dualiste	Oui	Non	18/04/2011
GFK SE	Autres services	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	02/02/2009
Hager SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	05/06/2007
HAWE Hydraulik SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	05/08/2008
Hochland SE	Industrie alimentaire, hôtels, restauration et agriculture	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	18/01/2010
Huber Group Holding SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Holding	Dualiste	Oui	Non	08/04/2008
Huber SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	13/07/2009
INTERSEROH SE	Industrie métallurgique et services commerciaux	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	24/09/2008
James Hardie Industries SE	Services financiers	Irlande	Fusion	Moniste	Oui	Non	19/02/2010
James Hardie International Holdings SE	Services financiers	Irlande	Fusion	Moniste	Oui	Non	19/02/2010
KKCG SE	Services financiers	Chypre	Fusion	Moniste	Oui	Non	03/05/2007
Klößner & Co. SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	08/08/2008
Knauf Interfer SE	Industrie métallurgique et services commerciaux	Allemagne	Fusion	Dualiste	Oui	Oui	27/06/2008
Lenze SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	14/10/2009
LISEGA SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	27/04/2011
MAN Diesel & Turbo SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	28/08/2006
MAN SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	19/05/2009
Mons Securities SE	Services financiers	Suède	Transformation	Moniste	Oui	Non	30/09/2005
MUTAVIE SE	Services financiers	France	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	06/12/2010
Nordex SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	04/03/2010
Odfjell SE	Transport	Norvège	Transformation	Moniste	Oui	Non	23/07/2007
Ortwin Goldbeck Holding SE	Services financiers	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	14/07/2010
PCC SE	Industrie chimique	Allemagne	Transformation	Moniste	Oui	Non	05/02/2007
Plansee SE	Industrie métallurgique	Autriche	Transformation	Moniste	Oui	Oui	11/02/2006
Porsche Automobil Holding SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	13/11/2007
Prosafe SE	Autres	Chypre	Transformation	Moniste	Oui	Oui	02/02/2007
Pulsion Medical Systems SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Moniste	Oui	Non	09/06/2011
PUMA SE	Services commerciaux	Allemagne	Transformation	Moniste	Oui	Oui	25/07/2011
Q-Cells SE	Industrie chimique et métallurgique	Allemagne	Fusion	Dualiste	Oui	Oui	23/10/2008

Société	Secteur d'activité	Siège	Mode de constitution	Système de gouvernance	Info. et consult.	Part.	Date d'immatriculation
Renolit SE	Industrie chimique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	01/03/2011
REpower Systems SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	15/06/2011
RKW SE	Industrie chimique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	08/10/2008
RPG Industries SE	Services financiers	Chypre	Fusion	Moniste	Oui	Non	03/08/2006
SCA Hygiene Products SE	Industrie chimique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	18/09/2009
Schauenburg Technology SE	Industrie chimique	Allemagne	Transformation	Moniste	Oui	Non	30/12/2009
SCOR Global Investments SE	Services financiers	France	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	02/02/2009
SCOR Global Life SE	Services financiers	France	Fusion	Moniste	Oui	Oui	25/07/2007
SCOR Global P&C SE	Services financiers	France	Fusion	Moniste	Oui	Oui	03/08/2007
SCOR SE	Services financiers	France	Transformation	Moniste	Oui	Oui	25/06/2007
SGL Carbon SE	Industrie chimique et métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	23/01/2009
SOLO SE	Industrie chimique et métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Non	02/12/2008
SURTECO SE	Industrie chimique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	20/11/2007
tesa SE	Industrie chimique et métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	30/03/2009
Unibail-Rodamco SE	Services financiers	France	Transformation	Dualiste	Oui	Non	15/05/2009
vogt group SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Holding	Dualiste	Oui	Non	01/09/2008
Wacker Neuson SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	18/02/2009
Wamsler SE Household Equipment European Company	Industrie métallurgique	Hongrie	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	31/08/2007
WAREMA Renkhoff SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Fusion	Dualiste	Oui	Oui	29/07/2009
Weleda Benelux SE	Industrie chimique et services commerciaux	Pays-Bas	Transformation	Moniste	Oui	Non	00/00/2011
WILO SE	Industrie métallurgique	Allemagne	Transformation	Dualiste	Oui	Oui	24/07/2008

#### Abréviations :

Info. et consult. = Droits à l'information et à la consultation

Part. = Droits de participation au conseil d'administration ou de surveillance

Système de gouvernance : moniste ou dualiste

Source : Base de données sur la Société européenne (SE), <http://ecdb.worker-participation.eu> (données au 1er septembre 2011).



Scannez avec votre smartphone pour consulter les informations mises à jour sur les SE immatriculées.

## Historique du statut de la Société européenne (SSE)

### Premières initiatives (années 60/70)

Le débat autour de la Société européenne remonte au début des années 60. Le sujet est par exemple abordé lors d'un congrès international de notaires à Paris, en 1960. En 1965, le gouvernement français publie un mémorandum proposant l'adoption d'une législation sur une Société européenne par les États membres de la Communauté européenne au travers d'un traité. Cette proposition est examinée par la Commission qui, en 1966, publie à son tour un mémorandum pour soutenir l'idée.

En 1970, la Commission émet sa première proposition sur le statut de la Société européenne (JO C 124, 10.10.1970). Elle prévoit les points suivants :

- Système dualiste obligatoire (organe de direction/directoire et conseil de surveillance)
- Comité d'entreprise européen (information, consultation et quelques droits de cogestion)
- Représentation des travailleurs au conseil de surveillance (un tiers des membres élus par les travailleurs, deux tiers par les actionnaires)
- Possibilité de conclure des conventions collectives (européennes) entre la SE et les syndicats représentés concernant les conditions de travail dans la SE

En 1975, la Commission présente une proposition révisée, dont la modification la plus importante porte sur la répartition des sièges du conseil de surveillance : un tiers des membres doivent être désignés par les travailleurs, un tiers par les actionnaires et le dernier tiers conjointement par les travailleurs et les actionnaires (COM (75) 150 final).

### Nouvelles avancées (années 80/90)

Après les premiers pas (infructueux) de la décennie précédente, la Commission tente, en 1988, de relancer le débat sur la SE, qui est au point mort, en publiant un mémorandum. Celui-ci fait suite à l'initiative visant à mettre en place le marché intérieur. Il abandonne l'idée d'imposer un système de participation obligatoire à toutes les SE et propose de permettre aux sociétés de choisir entre plusieurs régimes de participation (Bulletin CE 3/88).

Un an plus tard, en 1989, une nouvelle proposition de la Commission sépare pour la première fois la législation sur la SE en deux textes : un règlement et une directive relative à l'implication des travailleurs complétant le règlement. Les sociétés auraient désormais le choix entre le système moniste et le système dualiste. Le projet de directive prévoit au choix quatre systèmes de participation au niveau des conseils d'administration ou de surveillance (modèle « allemand », « scandinave », « français » et « néerlandais »). En cas d'échec des négociations entre les travailleurs et la direction, la décision finale incomberait à la direction. Les États membres peuvent choisir les modèles (certains ou tous) qu'ils souhaitent accepter pour les SE immatriculées sur leur territoire (JO C 263, 16.10.1989).

En 1991, une révision de la proposition de la Commission est présentée, dans laquelle les États membres fixent le système de gouvernance (moniste ou dualiste) applicables

aux SE implantées sur leur territoire. Le système d'implication des travailleurs est légèrement modifié. En cas d'échec des négociations sur le régime obligatoire de participation entre la direction et les travailleurs, une décision serait prise par l'assemblée des actionnaires sur la base de rapports établis par les deux parties aux négociations (règlement : JO C 176, 08.07.1991 ; directive : JO C 138, 29.05.1991).

Le compromis proposé par la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) de 1994 constitue une avancée majeure dans le débat sur le statut de la Société européenne. Comme le SSE, la directive sur les CEE est restée dans l'impasse pendant 25 ans. Le compromis repose sur le principe de la liberté de négociation sur les droits à l'information et à la consultation entre la direction et les représentants des travailleurs des différents pays dans lesquels la société a des employés (groupe spécial de négociation). En cas d'échec de ces négociations, les dispositions de référence obligatoires (prescriptions subsidiaires) s'appliquent. Cette nouvelle procédure mise en œuvre pour les CEE est très importante dans le cadre du débat en cours sur l'implication des travailleurs dans la SE (Directive du Conseil 94/45/CE, JO L 254, 30.09.1994).

Afin de débloquer la situation concernant le SSE au sein du Conseil des ministres, la Commission met sur pied un groupe d'experts de haut niveau sur l'implication des travailleurs, baptisé « groupe Davignon ». Dans son rapport final publié en 1997, le groupe d'experts conclut que les systèmes nationaux d'implication des travailleurs sont trop variés pour permettre une harmonisation générale. Le rapport préconise donc que la priorité soit donnée à une « solution négociée adaptée aux différences de culture et tenant compte de la diversité des situations ». Les dispositions de référence s'appliqueraient en cas d'échec des négociations (<http://bit.ly/1HRp6H>).

### Adoption et pratique du statut de la Société européenne (années 2000)

Le rapport Davignon a un impact positif sur l'élaboration d'une solution acceptable par tous les États membres, qui sont alors au nombre de 15. Malgré tout, il faudra encore attendre trois ans pour que le débat sur la SE, engagé plus de 40 ans plus tôt, arrive à son terme. Lors du Conseil de l'UE qui s'est tenu à Nice en décembre 2000, le règlement sur le SSE et la directive sur l'implication des travailleurs au sein de la SE sont approuvés et officiellement adoptés par le Conseil le 8 octobre 2001. La directive sur la SE prévoit la liberté de négociation concernant l'information, la consultation et la participation (au conseil d'administration ou de surveillance) entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation. En cas d'échec de ces négociations, les dispositions de référence obligatoires s'appliquent. Les États membres doivent transposer le règlement et la directive avant octobre 2004 (règlement du Conseil 2157/2001, JO L 294 et Directive du Conseil 2001/86/CE, JO L 294/22, 10.11.2001).

La législation sur la SE entre en vigueur le 8 octobre 2004 et permet aux sociétés d'opter pour cette nouvelle forme juridique. Cependant, la directive sur la SE ne sera transposée dans la législation nationale de l'ensemble des États membres de l'UE27 plus la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande qu'en juillet 2007.

L'adoption de la 10<sup>e</sup> directive en matière de droit des sociétés sur les fusions transfrontalières des sociétés à responsabilité limitée, le 26 octobre 2005, représente une étape importante dans la simplification des fusions en Europe. Les États membres doivent transposer la directive d'ici décembre 2007. Afin de sauvegarder les droits de participation existants en cas de fusion, les mécanismes reprennent ceux prescrits par la directive sur la SE et confirment pour l'essentiel ses dispositions en la matière (Directive 2005/56/CE, JO L 310/1, 25.11.2005).

En avril 2009, le Conseil adopte une directive révisée sur les comités d'entreprise européens. La nouvelle directive reprend quelques-unes des améliorations importantes contenues dans la directive sur la SE, comme les définitions plus précises des notions d'information et de consultation et le droit à la formation (directive 2009/38/CE, JO L 122/28, 06.05.2009).

En 2010, la Commission européenne engage la procédure de révision du statut de la Société européenne prévue dans l'art. 69 du règlement relatif à la SE. Elle devrait présenter des propositions d'amendements au Conseil et au Parlement européen en 2011/12. La même procédure s'applique à la directive sur la SE (plus d'informations : <http://sereview.worker-participation.eu>). En juillet 2011, la Commission européenne demande aux partenaires sociaux européens s'ils souhaitent négocier une révision éventuelle de la directive sur la SE en vertu de l'article 155 du TFUE (version consolidée du Traité de Lisbonne).

En septembre 2011, environ 900 SE sont enregistrées dans la base de données sur la Société européenne (SE) de l'ETUI. Cependant, un grand nombre d'entre elles n'ont pas de travailleurs et/ou d'activités (<http://ecdb.worker-participation.eu>).

## **Résolution de la CES sur le Fonds européen de participation des travailleurs**

Lors de sa réunion à Bruxelles les 15-16 octobre 2008, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) a adopté une résolution sur la proposition d'un Fonds européen de participation des travailleurs (FEPT).

1. Le Comité Exécutif de la CES a examiné cette proposition lors de sa réunion des 5 et 6 décembre 2007 et des 24 et 26 juin 2008. Lors de la réunion du mois de juin, le principe avait été adopté de transférer une partie de la rémunération des représentants des travailleurs au Conseil de surveillance des SE au FEPT créé à l'Institut Syndical Européen (ETUI). En même temps, plusieurs questions ont été soulevées, qui nécessitaient d'être étudiées en profondeur avant l'actuelle réunion du Comité Exécutif de la CES. Des questions ont ainsi été posées à propos de la structure du fonds, de l'utilisation pratique des ressources et de la proportion qui devrait rester disponible au niveau national ou qui devrait être transférée à la CES.
2. En annexe à la présente résolution figure un aperçu exhaustif de la structure des fonds, des domaines d'activité dans lesquels les fonds pourraient être utilisés et du traitement fiscal du transfert (partiel) de rémunération des membres du Conseil de surveillance ou du Comité de direction, selon le cas.
3. D'autres questions d'ordre pratique ont été envisagées dans le projet de résolution. Elles traitent, entre autres, de la capitalisation possible de fonds qui ne doivent pas être transférés et de la possibilité pour les organisations membres ou pour leurs organes de transférer plus de 50 % au FEPT.
4. En ce qui concerne la participation des travailleurs et la cogestion dans l'Union européenne, les développements les plus récents de la Société européenne (SE) et la dimension européenne à laquelle il a été fait référence peuvent être suivis dans la présentation qui a été faite au Comité Exécutif de la CES des 24-25 juin 2008.
5. Les organisations membres de la CES se sont une fois encore engagées à garantir un degré élevé de cogestion dans les négociations sur la participation des travailleurs dans la SE. En nommant les représentants des travailleurs aux conseils de surveillance ou d'administration, il ne faudrait soutenir que les candidats qui appartiennent à une organisation affiliée à la CES. La procédure de nomination ou de désignation de représentants des travailleurs s'effectue dans le cadre de la législation de transposition nationale. Il est du ressort de l'organisation syndicale d'assurer un niveau élevé de transparence. Dans le cas où la règle ne serait pas respectée, le syndicat ne soutiendra pas un renouvellement du mandat.
6. Pour la nomination des représentants des travailleurs pour siéger au Conseil d'administration de la SE, seuls les candidats d'organisations affiliées à la CES seront proposés, c'est-à-dire soutenus, car ils se sont engagés à adhérer à la règle de transfert suivante (voir Paragraphe 7).

7. Les représentants des travailleurs au Conseil de la SE doivent :
  - transférer 10 % de leur rémunération, si celle-ci est inférieure ou égale à 3 500 € ;
  - outre le montant produit sous le point ci-dessus, transférer 90 % de toute rémunération dépassant 3 500 €.
8. La base du montant du transfert est la valeur après impôts conformément aux règles nationales (voir l'Annexe pour des explications sur la fiscalité).
9. Les organisations membres de la CES peuvent décider au niveau national que la quote-part à transférer peut être supérieure à 90 %.
10. Les ressources vont être réparties entre les organisations affiliées correspondantes de la CES ou les institutions syndicales (fondations, instituts de formation, etc.). Ceux-ci, en revanche, sont tenus de reverser 50 % des ressources au FEPT mis en place par l'ETUI. Les affiliés peuvent décider que la part transférée au FEPT peut être supérieure à 50 %.
11. Les ressources ainsi transférées à l'ETUI seront utilisées pour soutenir le travail des représentants des travailleurs dans les Sociétés européennes (SEs) (voir annexe pour plus de détails).
12. Un Conseil (Board of Trustees) décidera de la manière dont les fonds seront utilisés.
13. Le Conseil, composé du Secrétaire Général de la Confédération Européenne des Syndicats et des Secrétaires Généraux des Fédérations Syndicales Européennes, ainsi que de représentants des confédérations syndicales nationales membres de la CES, devrait se limiter à 7 membres. Ce nombre pourrait être augmenté si c'est nécessaire. Il devrait se composer de représentants des organisations qui sont le plus concernées par la règle du transfert de rémunérations. Les membres du Conseil seront nommés par le Comité de Direction de la CES.
14. Le Secrétaire Général de la CES fera rapport une fois par an au Comité Exécutif de la CES sur les activités.
15. Les présentes dispositions s'appliqueront, pour le moment, jusqu'en 2011. Le Secrétariat de la CES est invité à procéder à un audit approfondi en 2009 et en 2010. Sur la base de l'évaluation, le Secrétariat fera une proposition au Comité exécutif en vue de reconduire ces dispositions.

La résolution de la CES et son annexe peuvent être téléchargées en plusieurs langues :  
<http://www.etuc.org/a/5778>.

Le 28 avril 2011, le Comité exécutif de la CES a confirmé la prolongation de la résolution adoptée lors de sa réunion des 15 et 16 octobre 2008. Cette prolongation devrait être valide pour une nouvelle période de trois ans. Un audit approfondi sera conduit sur la base d'un nouveau rapport complet d'ici fin 2014. La possibilité d'une nouvelle prolongation sera examinée en fonction de cet audit.

## Déclaration

En ma qualité de représentant des travailleurs d'une société européenne (SE), nommé par l'instance européenne de représentation des travailleurs comme membre du conseil de surveillance ou du conseil d'administration de

.....  
 .....  
 .....

### Je consens :

– à transférer (une partie de) la rémunération que je reçois en qualité de membre du conseil de surveillance ou du conseil d'administration à un syndicat ou à une organisation liée à un syndicat dans mon pays d'origine et, en conséquence ;

– à ce que 50 % de la somme soit transférée au Fonds européen de participation des travailleurs (EWPF) créé par l'Institut syndical européen (ETUI), Bruxelles.

J'accepte en outre les règles imposées par la résolution de la CES sur les représentants des travailleurs dans les sociétés européennes : proposition de réglementation en faveur du transfert (partiel) de rémunération des membres du Conseil de surveillance des 15/16.10.2008.

Dans ce contexte, les représentants des travailleurs au conseil d'une SE doivent :

- transférer 10 % de leur rémunération, si cette rémunération est inférieure ou égale à 3500 €;
- outre la déduction décrite au point précédent, transférer 90 % du solde de toute rémunération restante excédant 3500 €.

La base de calcul de la somme qui sera transférée est le montant après impôts, conformément aux réglementations nationales.

Les affiliés nationaux à la CES peuvent décider que la part de la rémunération qui est transférée sera supérieure à 50 %.

Si je ne suis pas membre d'un syndicat, je dois verser (une partie de) mes rémunérations au EWPF, conformément aux règles expliquées ci-dessus.

J'autorise l'ETUI à communiquer les informations relatives au transfert de mes rémunérations à la fédération syndicale européenne et à l'organisation syndicale nationale affiliée à la CES concernée (pour de plus amples informations au sujet de la CES, rendez-vous sur [www.etuc.org](http://www.etuc.org)).

Nom.....

Signature

Lieu, date

Nom et adresse de mon employeur

Nom de mon syndicat

### À renvoyer au

EWPC  
 European Trade Union Institute  
 Bd du Roi Albert II, 5  
 1210 Bruxelles  
 Belgique

### Contacts

Aline Hoffmann, coordinatrice  
[ahoffmann@etui.org](mailto:ahoffmann@etui.org) / +32 2 224 05 19

Lut Coremans, assistante  
[lcoremans@etui.org](mailto:lcoremans@etui.org) / +32 2 224 04 98  
 Fax : +32 2 224 05 02

[www.etui.org](http://www.etui.org)  
[www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)



# Ressources

---

## **Pôle européen de compétences en matière de participation des travailleurs (EWPPC)**

**L'EWPPC coordonne et organise les activités relatives à la représentation transnationale des travailleurs, en axant plus particulièrement son travail sur la participation des travailleurs aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés européennes (SE).**

Pour la Confédération européenne des syndicats (CES), la promotion de la participation des travailleurs a toujours été une priorité essentielle. En octobre 2008, le Comité exécutif de la CES a adopté à l'unanimité une résolution visant à créer un Fonds européen de participation des travailleurs (FEPT). Les décisions suivantes ont été prises :

- Le financement du fonds reposera sur le transfert d'une partie de la rémunération des représentants des travailleurs aux conseils des sociétés européennes (SE).
- Les ressources du FEPT doivent être utilisées pour soutenir les représentants des travailleurs dans les SE.
- La responsabilité des activités incombera au nouveau Pôle européen de compétences en matière de participation des travailleurs (EWPPC).
- Le fonds sera hébergé par l'Institut syndical européen (ETUI).

Le programme de travail de l'EWPPC couvre un vaste champ d'activités, parmi lesquelles :

- Organisation de séminaires et de formations pour les représentants des travailleurs aux conseils des sociétés, les organes de représentation au sein des SE, les comités d'entreprise européens et les groupes spéciaux de négociation

- Services de conseil
- Recherche et expertise sur la pratique et les développements de la participation des travailleurs
- Documentation et analyse des pratiques éprouvées
- Publication de manuels et d'autres documents

<http://ewpcc.worker-participation.eu>

## **SEEurope - Le réseau de recherche sur la Société européenne (SE)**

**SEEurope est un projet de réseau mené par l'ETUI. Y participent des experts juridiques, économiques et en matière de relations professionnelles originaires des pays dans lesquels des sociétés européennes (SE) peuvent être créées.**

Le projet a démarré en 2004 en étudiant la transposition de la législation sur la SE dans les législations nationales. Depuis, il surveille les pratiques en matière de constitution des SE, notamment concernant l'implication des travailleurs. Par ailleurs, le réseau s'intéresse également aux initiatives européennes relatives au droit des sociétés et à la gouvernance d'entreprise. SEEurope propose un large spectre de publications, comme des rapports sur les pays, des études de cas et des rapports thématiques. Ses travaux ont également pour but de répondre aux besoins des acteurs de terrain et des praticiens européens impliqués dans la constitution d'une SE.

<http://seeurope.worker-participation.eu>

## **worker-participation.eu**

**Le site internet thématique de l'ETUI worker-participation.eu propose une multitude d'informations concernant les relations professionnelles en Europe.**

Son objectif est d'offrir aux utilisateurs une vue d'ensemble de la situation. Il témoigne du fait que la participation des travailleurs en Europe se compose aujourd'hui de plusieurs éléments interdépendants. Informations disponibles sur le site :

- Relations professionnelles nationales (informations disponibles en EN, DE, FR)
- Comités d'entreprise européens
- Société européenne (SE) / Société coopérative européenne (SCE)
- Cadre européen pour les droits à l'information, la consultation et la participation
- Gouvernance d'entreprise et droit européen des sociétés
- Dialogue social européen

<http://fr.worker-participation.eu>

## **Base de données sur la Société européenne (SE)**

**La base de données sur la SE fournit les informations essentielles sur les SE immatriculées et les sociétés en cours d'immatriculation. Une fiche d'information spécifique est disponible pour chaque société (prévue).**

La base de données se concentre plus particulièrement sur l'implication des travailleurs au sein des SE. C'est actuellement la source d'informations la plus complète sur les SE. Très utilisée, elle est devenue une référence en la matière. L'inscription permettant d'accéder aux fiches d'information sur les SE est gratuite.

<http://ecdb.worker-participation.eu>

## **Base de données sur les comités d'entreprise européens (EWADB)**

**La base de données de l'ETUI sur les comités d'entreprise européens contient différents types d'informations sur les CEE. Elle propose par exemple des informations concernant les sociétés multinationales qui satisfont aux critères de mise en œuvre de la législation sur les CEE et les textes des accords de CEE.**

Depuis 2009, les accords de CEE sont progressivement analysés sur la base d'un cadre unique. La base de données répertorie aussi les exemples de bonnes et mauvaises pratiques, c'est-à-dire les clauses contractuelles prévues dans les accords de CEE, les documents connexes et les informations générales.

<http://www.ewadb.eu>

## Fédérations syndicales européennes

### CES Confédération européenne des syndicats

La CES regroupe 83 organisations membres de 36 pays européens, ainsi que 12 fédérations syndicales européennes\* (voir ci-dessous), soit plus de 60 millions de membres. La CES est l'un des partenaires sociaux européens et est reconnue par l'UE, par le Conseil de l'Europe et par l'AELE en tant qu'unique organisation syndicale interprofessionnelle représentative au niveau européen. <http://etuc.org/fr>

### EAEA Alliance européenne des médias et du spectacle

L'EAEA regroupe les adhérents européens d'UNI MEI, de la FIM et de la FIA. L'Alliance s'exprime au niveau international et régional au nom de plusieurs centaines de milliers de travailleurs des secteurs de la culture et des médias, dont la plupart sont détenteurs de droits de propriété intellectuelle. <http://www.iaea-globalunion.org/eaea>

### EUROCOP Confédération européenne de la police

La Confédération européenne de la police est une organisation regroupant 34 syndicats de policiers en Europe. Elle défend les intérêts de plus d'un demi-million de membres des forces de police dans 26 pays européens. <http://www.eurocop-police.org>

### EFBWW/FETBB Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment

La Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment (FETBB) est la Fédération Syndicale Européenne pour l'industrie du bâtiment, l'industrie des matériaux de construction, l'industrie du bois, de l'ameublement et de la sylviculture. Cette fédération regroupe 75 syndicats dans 31 pays, qui représentent ensemble quelque 2 350 000 travailleurs. <http://www.efbww.org>

### EFFAT Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme

L'EFFAT représente 120 organisations syndicales nationales de 35 pays d'Europe et défend les intérêts de plus de 2,6 millions de membres. <http://www.effat.eu/>

### EFJ/FEJ Fédération européenne des journalistes

La Fédération Européenne des Journalistes (FEJ) est une organisation régionale de la Fédération Internationale des Journalistes (FIJ). La FEJ est l'organisation rassemblant le plus grand nombre de journalistes en Europe et représente environ 260 000 journalistes dans plus de 30 pays. <http://europe.ifj.org/>

## **EMCEF** Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie\*

L'EMCEF est la Fédération Européenne des Syndicats des Mines, de la Chimie et de l'Énergie. Elle représente 2,5 millions de travailleurs dans 35 pays et regroupe 128 syndicats nationaux. <http://www.emcef.org/>

## **EMF/FEM** Fédération européenne des métallurgistes\*

La FEM est un organe représentatif défendant les intérêts des travailleurs de l'industrie métallurgique en Europe. Elle compte 75 organisations affiliées de 34 pays européens et représente 5,5 millions de travailleurs. <http://www.emf-fem.org/>

## **EPSU/FSESP** Fédération syndicale européenne des services publics

La FSESP regroupe 8 millions de travailleurs du secteur public organisés dans plus de 250 syndicats. Elle représente les travailleurs des secteurs de l'énergie, de l'eau et des déchets, des services sociaux et de santé et des administrations locales et nationales, dans tous les pays européens, y compris dans les pays de l'Est voisins de l'UE <http://www.epsu.org/>

## **ETF** Fédération européenne des travailleurs des transports

L'ETF est une organisation syndicale paneuropéenne qui regroupe des syndicats du secteur des transports de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et des pays d'Europe centrale et de l'Est. Elle représente plus de 2,5 millions de travailleurs de 231 syndicats et 41 pays européens. <http://www.itfglobal.org/etf/>

## **ETUCE/CSEE** Comité syndical européen de l'éducation

Le CSEE représente 118 syndicats d'enseignants dans 28 pays de l'Union européenne et de l'Association européenne de libre-échange. Le CSEE est composé de syndicats nationaux d'enseignants et de personnel de l'éducation. Il a également des organisations membres dans les pays d'Europe centrale et de l'Est. <http://www.csee-etuice.org/>

## **ETUF-TCL/FSE-THC** Fédération européenne du textile, de l'habillement et du cuir\*

La FSE-THC rassemble 70 fédérations syndicales libres et démocratiques émanant de 40 pays européens. Elle représente ainsi plus d'un million de travailleurs, soit un salarié THC sur trois au sein de la zone du Conseil de l'Europe.

<http://www.etuf-tcl.org/>

\* En mai 2012, EMCEF, EMF/FEM et ETUF-TCL /FSE-THC ont formé la nouvelle fédération européenne industriAll - European Trade Union.

## UNEuropa Fédération syndicale européenne des services et de la communication

UNEuropa regroupe des syndicats des secteurs des services et de la communication présents dans 50 pays. Avec plus de 330 organisations syndicales affiliées, UNEuropa représente 7 millions de travailleurs. [www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)

### Autres ressources en ligne

Commission européenne

- Site internet de la DG Marché intérieur  
<http://bit.ly/crZHAA>
- Site internet de la DG Emploi, affaires sociales et inclusion  
<http://bit.ly/eu9Bdz>

Textes juridiques

La législation sur la SE est disponible dans les langues officielles de l'UE aux adresses suivantes :

- Règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE)  
<http://bit.ly/p2L7iA>
- Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs  
<http://bit.ly/mVGtr8>

Les **lois nationales de transposition** sont publiées sur le site internet de la Commission européenne. Une traduction (non officielle) en anglais est proposée pour la plupart des langues : <http://bit.ly/eu9Bdz>

## Autres références bibliographiques

### Employee involvement in companies under the European Company Statute

– Udo Rehfeldt, Eckhard Voss et al.

Eurofound a publié un rapport sur l'implication des travailleurs dans les sociétés ayant adopté le statut de la Société européenne. Au travers d'une analyse de la littérature existante et d'une étude approfondie de 10 cas de bonnes pratiques d'entreprise, il examine la mise en œuvre de l'implication des travailleurs telle que prévue par cette législation.

### Transfer - European review of labour and research (numéro 17/2)

Le numéro de *Transfer* paru en mai 2011 dresse l'état des lieux des diverses initiatives de la Commission dans le domaine de l'implication des travailleurs au niveau de l'entreprise et, plus généralement, du dialogue social. Il propose plusieurs articles sur le thème de la SE et des développements afférents.

### Worker participation: a 'burden' on the European Company (SE)? - A critical assessment of an EU consultation process

– Jan Cremers, Norbert Kluge et Michael Stollt

En mars 2010, la Commission européenne a enfin publié l'étude *Ernst & Young* sur le fonctionnement et les impacts du statut de la Société européenne. Peu après, elle a lancé une consultation publique sur internet portant sur les conclusions de cette étude. En juillet 2010, elle a publié un rapport de synthèse consacré aux réponses obtenues. Ce document de l'ETUI regroupe une analyse critique de la procédure de consultation sur l'étude *Ernst & Young*, le rapport de synthèse de la Commission et la réponse de l'ETUI à la consultation.

### The European company statute - A new approach to corporate governance

– Michael Gold, Andreas Nikolopoulos et Norbert Kluge (eds)

Le statut de la Société européenne (SSE) est l'un des textes législatifs les plus importants adoptés à ce jour par l'Union européenne en matière de droit des sociétés. Publié par Peter Lang, cet ouvrage conduit une analyse détaillée de l'histoire, de la structure, du cadre juridique et de l'impact probable du SSE, en étudiant son évolution au cours des 30 années de son développement et ses chances d'intégrer les divers modèles de gouvernance d'entreprise dans l'Espace économique européen.

### Lignes directrices et check-list de la FEM sur la SE

En mars 2003, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a adopté des lignes directrices sur la Société européenne (SE). En novembre 2004, elle a publié une check-list concernant les accords sur l'implication des travailleurs au sein des SE. Disponibles en EN, DE et FR.

### Die Europäische Aktiengesellschaft

– Roland Köstler

Cette brochure mise à jour (5e édition) propose une analyse détaillée de la SE, ainsi que des informations sur les fusions transfrontalières. Elle fait partie d'une série de guides pratiques destinés aux représentants des travailleurs aux conseils d'administration ou de surveillance (disponible en allemand uniquement).

**Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)** – Edgar Rose et Roland Köstler

Cette analyse de 42 accords de SE implantées en Allemagne s'intéresse aux droits à la participation, à l'information et à la consultation des travailleurs. Des informations générales sur la SE sont proposées au début du livre. Mais le cœur de l'ouvrage présente de nombreux extraits d'accords réels, organisés par thème. Le CD d'accompagnement facilite le référencement des dispositions. Ces exemples aideront les personnes confrontées à la négociation ou à la renégociation d'accords constitutifs de SE (disponible en allemand uniquement).

**'In the union and on the board': experiences of board-level employee representatives across Europe** – Aline Conchon, Michael Gold et Norbert Kluge

Ce livre dépeint les réalités quotidiennes de représentants des travailleurs aux conseils de sociétés et - tout aussi intéressant - les personnalités qui se cachent derrière cette fonction. 18 représentants de 12 pays européens racontent avec leur tempérament leurs expériences, leurs missions, leurs responsabilités et leurs perceptions, tout en évoquant leurs collègues et leurs lieux de travail.

Vous trouverez de plus amples informations et d'autres publications à l'adresse <http://publications.worker-participation.eu>

## Législations nationales de mise en œuvre (directive 2001/86/CE)

Les lois nationales de transposition sont publiées sur le site internet de la Commission européenne. Une traduction (non officielle) en anglais est proposée pour la plupart des langues : <http://bit.ly/eu9Bdz>.

Vous trouverez un outil de comparaison qui permet d'effectuer des comparaisons personnalisées des lois de transposition sur la SE dans les principaux domaines à l'adresse <http://compareSE.worker-participation.eu>.

Tableau 9

Allemagne	Loi sur l'introduction de la SE adoptée le 22 décembre 2004 Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft 22/12/2004 ; publication Bundesgesetzblatt Teil 1 ( BGB 1) 28/12/2004 03675-03701 73
Autriche	Loi adoptée en juillet 2004 Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz 2004 - GesRÄG 2004 Bundesgesetz 82/2004 ; publication Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (BGBl. ) 15/07/2004 I
Belgique	Convention collective interprofessionnelle signée le 6 octobre 2004 Convention Collective de travail n° 84 du 6 octobre 2004, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne ; rendue obligatoire par Arrêté Royal du 22 Décembre 2004 ; publication Moniteur Belge 19/01/2005 01476- 01498
Bulgarie	Loi sur l'information et la consultation des travailleurs dans les sociétés multinationales (de dimension communautaire), les groupes de sociétés et les sociétés, promulguée au Journal officiel n° 57 du 14.07.2006
Chypre	Loi 227(I)/2004 adoptée en décembre 2004 Loi N.227(I)/2004 ; publiée au Journal officiel de Chypre 31/12/2004
Danemark	Loi sur l'implication des travailleurs au sein de la SE adoptée le 26 avril 2004 Lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber 26/04/2004 ; publication Lovtidende A 27/04/2004

Espagne	Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas B.O.E du 19/10/2006, n° 250/2006, page 36302-36317
Estonie	Loi sur les comités d'entreprise des SE adoptée le 12 janvier 2005 Loi sur l'implication des travailleurs dans les activités des sociétés de dimension communautaire, les groupes de sociétés de dimension communautaire et les sociétés européennes (IEA), adoptée le 12 janvier 2005 Publication Riigi Teataja (Journal officiel) le 1er février 2005
Finlande	Loi 758/2004 adoptée en août 2004 Laki / Lag 13.8.2004/758: Laki henkilööedustuksesta eurooppayhtiöissä (SE) / Lag om arbetstagarinflytande i europabolag ; publication Suomen Saadoskokoelma (SK) 18/08/2004 02133-02142 758
France	Loi adoptée le 24 mai 2004 Törvény 08/10/2004 2004/XLV; 2004. évi XLV. törvény az európai részvénytársaságról ; publication Magyar Közlöny 28/05/2004 07292-07308 2004/72
Grèce	Décret présidentiel 91 du 4 mai 2006 Efimeris Tis Kyvernisseos (FEK)(Tefchos A) n° 92, page 00918-00924.
Hongrie	Loi adoptée le 24 mai 2004 Törvény 08/10/2004 2004/XLV; 2004. évi XLV. törvény az európai részvénytársaságról ; publication Magyar Közlöny 28/05/2004 07292-07308 2004/72
Irlande	Acte réglementaire (règlement ou ordonnance) du 14/12/2006, n° 623 2006 Iris Oifigiúil du 19/12/2006
Italie	Decreto Legislativo 19 agosto 2005 n° 188 Attuazione della direttive 2001/86/CE. GURI n° 220 du 21.09.2005
Lettonie	Loi sur la SE adoptée en mars 2005 Eiropas komercsabiedrību likums ; publication Latvijas Vēstnesis le 24/03/2005, n° 49
Lituanie	Loi X-200 sur la SE adoptée en mai 2005 Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse n°. X-200 ; publication le 28/05/2005, n° 67
Luxembourg	Loi du 25 août 2006 Mémorial luxembourgeois A du 31/08/2006, n° 152, page 02706- 02719
Malte	Loi L.N. 452 de 2004 adoptée en octobre 2004 L.N. 452 de 2004 sur l'implication des travailleurs (Société européenne), 2004 ; publication Journal officiel de Malte 22/10/2004 07045-07090 17667
Pays-Bas	Loi sur l'implication des travailleurs au sein de la SE adoptée le 17 mars 2005 Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap (Wet van 17 maart 2005 tot uitvoering van Richtlijn nr.2001/86/EG) ; publication Staatsblad van der Koninkrijk der Nederlanden 2005 / 166 & 167 le 31.03.2005
Pologne	Loi adoptée en mars 2005 Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej du 4 mars 2005 ; publication Dziennik Ustaw, n° 2005/62/551
Portugal	Decreto-Lei n° 215/2005; Diaro da Republica 237 SÉRIE I-A
République slovaque	Loi 562/2004 adoptée en septembre 2004 Zákon č. 562/2004 Z. z. o európskej spoločnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov; publication Zbierka zákonov SR 23/10/2004 236
République tchèque	Loi 627/2004 adoptée en décembre 2004 Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti ; publication Sbirka Zakonu CR 14/12/2004
Roumanie	G.D. 187/2007 Journal officiel de Roumanie n° 161, page 00002-00006
Royaume-Uni	Règlements entrés en vigueur en octobre 2004 Grande-Bretagne : SI2004 n°2326 ; European public limited liability company Regulations 2004 Irlande du Nord : SR 2004 n°417 ; European public limited liability company Regulations (Irlande du Nord) 2004 Gibraltar : European Public Limited Liability Company Ordinance 2005 ; publication Journal officiel de Gibraltar 31/03/2005 n° 3463

Slovénie	Décret n° 001-22-25/06 Uradni list RS n° 28/2006, p. 02869-02874 du 17.03.2006
Suède	Loi sur l'implication des travailleurs au sein de la SE adoptée en juin 2004 Lag om arbetstagarinflytande i europabolag ; publication Svensk författningssamling (SFS) 18/06/2004 00001-00014 2004/559
<b>Pays de l'EEE</b>	
Islande	Loi adoptée en avril 2004 Lög um aðild starfsmanna að Evrópufélögum adoptée le 27 avril 2004 ; publication n° 27 le 27.04.2004
Liechtenstein	Gesetz vom 25.11.2005, JO n° 27 du 10.2.2006
Norvège	Loi sur l'implication des travailleurs au sein de la SE entrée en vigueur le 1er avril 2005 Forskrift om arbeidstakernes rett til innflytelse i europeiske selskape ; publication Norsk Lovtidend avd I nr 4 2005

Source du tableau : Commission européenne, directive 2001/86/CE – Mise en œuvre au 1er septembre 2007 (01/09/2007), <http://bit.ly/eu9Bdz>

## Règlement relatif au statut de la société européenne (CE 2157/ 2001)

Règlement (CE) no 2157/2001 du Conseil

du 8 octobre 2001

relatif au statut de la société européenne (SE)

### LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 308,

vu la proposition de la Commission<sup>(1)</sup>,

vu l'avis du Parlement européen<sup>(2)</sup>,

vu l'avis du Comité économique et social<sup>(3)</sup>,

considérant ce qui suit:

Whereas:

(1) L'achèvement du marché intérieur et l'amélioration de la situation économique et sociale qu'il entraîne dans l'ensemble de la Communauté impliquent, outre l'élimination des entraves aux échanges, une adaptation des structures de production à la dimension de la Communauté. À cette fin, il est indispensable que les entreprises dont l'activité n'est pas limitée à la satisfaction de besoins purement locaux puissent concevoir et entreprendre la réorganisation de leurs activités au niveau communautaire.

(2) Une telle réorganisation suppose que les entreprises existantes d'États membres différents aient la faculté de mettre en commun leur potentiel par voie de fusion. De telles opérations ne peuvent être réalisées que dans le respect des règles de concurrence du traité.

(3) La réalisation d'opérations de restructuration et de coopération impliquant des entreprises d'États membres différents se heurte à des difficultés d'ordre juridique, psychologique et fiscal. Le rapprochement du droit des sociétés des États membres par voie de directives fondées sur l'article 44 du traité est de nature à remédier à certaines de ces difficultés. Ce rapprochement ne dispense toutefois pas les entreprises relevant de législations différentes de choisir une forme de société régie par une législation nationale déterminée.

(4) Le cadre juridique dans lequel les entreprises doivent exercer leurs activités dans la Communauté reste principalement fondé sur des législations nationales et ne correspond donc plus au cadre économique dans lequel elles doivent se développer pour permettre la réalisation des objectifs énoncés à l'article 18 du traité. Cette situation entrave considérablement le regroupement entre sociétés d'États membres différents.

(5) Les États membres sont tenus de veiller à ce que les dispositions applicables aux sociétés européennes en vertu du présent règlement n'aboutissent ni à des discriminations résultant de l'application d'un traitement différent injustifié aux sociétés européennes par rapport aux sociétés anonymes, ni à des restrictions disproportionnées à la formation d'une société européenne ou au transfert de son siège statutaire.

(6) Il est essentiel de faire en sorte, dans toute la mesure du possible, que l'unité économique et l'unité juridique de l'entreprise dans la Communauté coïncident. Il convient à cet effet de prévoir la création, à côté des sociétés relevant d'un droit national donné, de sociétés dont la constitution et les activités sont régies par le droit résultant d'un règlement communautaire directement applicable dans tous les États membres.

(7) Les dispositions d'un tel règlement permettront la création et la gestion de sociétés de dimension européenne en dehors de toute entrave résultant de la disparité et de l'application territoriale limitée du droit national des sociétés.

**(8)** Le statut de la société anonyme européenne (ci-après dénommée "SE") figure parmi les actes que le Conseil devait adopter avant 1992 aux termes du Livre blanc de la Commission sur l'achèvement du marché intérieur qui a été approuvé par le Conseil européen qui s'est réuni en juin 1985 à Milan. Lors de sa réunion de Bruxelles en 1987, le Conseil européen a manifesté le souhait qu'un tel statut soit rapidement mis en place.

**(9)** Depuis que la Commission a présenté, en 1970, une proposition, modifiée en 1975, de règlement portant un statut des sociétés anonymes européennes, les travaux portant sur le rapprochement du droit national des sociétés ont notablement progressé, de sorte que, dans des domaines où le fonctionnement d'une SE n'exige pas de règles communautaires uniformes, il peut être renvoyé à la législation régissant les sociétés anonymes de l'État membre du siège statutaire de la SE.

**(10)** L'objectif essentiel poursuivi par le régime juridique régissant la SE exige, au minimum, sans préjudice des nécessités économiques qui pourraient apparaître à l'avenir, qu'une SE puisse être constituée aussi bien pour permettre à des sociétés d'États membres différents de fusionner ou de créer une société holding que pour donner la possibilité à des sociétés et à d'autres personnes morales exerçant une activité économique et relevant du droit d'États membres différents de créer des filiales communes.

**(11)** Dans le même esprit, il convient de permettre à une société anonyme ayant son siège statutaire et son administration centrale dans la Communauté de se transformer en SE sans passer par une dissolution, à condition que cette société ait une filiale dans un État membre autre que celui de son siège statutaire.

**(12)** Les dispositions nationales applicables aux sociétés anonymes qui proposent leurs titres au public ainsi qu'aux transactions de titres doivent également s'appliquer lorsque la SE est constituée par la voie d'une offre de titres au public ainsi qu'aux SE qui souhaitent faire usage de ce type d'instruments financiers.

**(13)** La SE elle-même doit avoir la forme d'une société de capitaux par actions, qui répond le mieux, du point de vue du financement et de la gestion, aux besoins d'une entreprise exerçant ses activités à l'échelle européenne. Pour assurer que ces sociétés ont une dimension raisonnable, il convient de fixer un capital minimum de sorte qu'elles disposent d'un patrimoine suffisant, sans pour autant entraver les constitutions de SE par des petites et moyennes entreprises.

**(14)** Une SE doit faire l'objet d'une gestion efficace et d'une surveillance adéquate. Il y a lieu de tenir compte du fait qu'il existe actuellement dans la Communauté deux systèmes différents pour ce qui concerne l'administration des sociétés anonymes. Il convient, tout en permettant à la SE de choisir entre les deux systèmes, d'opérer une délimitation claire entre les responsabilités des personnes chargées de la gestion et de celles chargées de la surveillance.

**(15)** En vertu des règles et des principes généraux du droit international privé, lorsqu'une entreprise contrôle une autre entreprise relevant d'un ordre juridique différent, ses droits et obligations en matière de protection des actionnaires minoritaires et des tiers sont régis par le droit dont relève l'entreprise contrôlée, sans préjudice des obligations auxquelles l'entreprise qui exerce le contrôle est soumise en vertu des dispositions du droit dont elle relève, par exemple en matière d'établissement de comptes consolidés.

**(16)** Sans préjudice des conséquences de toute coordination ultérieure du droit des États membres, une réglementation spécifique pour la SE n'est actuellement pas requise dans ce domaine. Il convient dès lors que les règles et principes généraux du droit international privé s'appliquent tant dans le cas où la SE exerce le contrôle que dans le cas où la SE est la société contrôlée.

**(17)** Il y a lieu de préciser le régime effectivement applicable dans le cas où la SE est contrôlée par une autre entreprise et de renvoyer à cet effet au droit applicable aux sociétés anonymes dans l'État membre du siège statutaire de la SE.

**(18)** Chaque État membre doit être tenu d'appliquer, pour les infractions aux dispositions du présent règlement, les sanctions applicables aux sociétés anonymes relevant de sa législation.

(19) Les règles relatives à l'implication des travailleurs dans la SE font l'objet de la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs(4). Ces dispositions forment dès lors un complément indissociable du présent règlement et elles doivent être appliquées de manière concomitante.

(20) Le présent règlement ne couvre pas d'autres domaines du droit tels que la fiscalité, la concurrence, la propriété intellectuelle, ou l'insolvabilité. Par conséquent, les dispositions du droit des États membres et du droit communautaire sont applicables dans ces domaines, ainsi que dans d'autres domaines non couverts par le présent règlement.

(21) La directive 2001/86/CE vise à assurer aux travailleurs un droit d'implication en ce qui concerne les questions et décisions affectant la vie de la SE. Les autres questions relevant du droit social et du droit du travail, notamment le droit à l'information et à la consultation des travailleurs tel qu'il est organisé dans les États membres, sont régies par les dispositions nationales applicables, dans les mêmes conditions, aux sociétés anonymes.

(22) L'entrée en vigueur du règlement doit être différée pour permettre à chaque État membre de transposer en droit national les dispositions de la directive 2001/86/CE et de mettre en place au préalable les mécanismes nécessaires pour la constitution et le fonctionnement des SE ayant leur siège statutaire sur son territoire, de sorte que le règlement et la directive puissent être appliqués de manière concomitante.

(23) Une société n'ayant pas son administration centrale dans la Communauté doit être autorisée à participer à la constitution d'une SE à condition qu'elle soit constituée selon le droit d'un État membre, qu'elle ait son siège statutaire dans cet État membre et qu'elle ait un lien effectif et continu avec l'économie d'un État membre conformément aux principes établis dans le programme général de 1962 pour la suppression des restrictions à la liberté d'établissement. Un tel lien existe notamment si la société a un établissement dans l'État membre à partir duquel elle mène des opérations.

(24) Une SE doit avoir la possibilité de transférer son siège statutaire dans un autre État membre. La protection appropriée des intérêts des actionnaires minoritaires qui s'opposent au transfert des créanciers et des titulaires d'autres droits doit s'inscrire dans des limites raisonnables. Le transfert ne doit pas affecter les droits nés avant le transfert.

(25) Le présent règlement ne préjuge pas les dispositions qui seront éventuellement insérées dans la Convention de Bruxelles de 1968 ou dans tout texte adopté par les États membres ou par le Conseil qui se substituerait à cette convention, concernant les règles de compétence applicables en cas de transfert du siège statutaire d'une société anonyme d'un État membre vers un autre.

(26) Les activités des établissements financiers sont régies par des directives spécifiques et les dispositions nationales transposant lesdites directives et les règles nationales supplémentaires régissant lesdites activités sont pleinement applicables à une SE.

(27) Compte tenu de la nature spécifique et communautaire de la SE, le régime du siège réel retenu pour la SE par le présent règlement ne porte pas préjudice aux législations des États membres et ne préjuge pas les choix qui pourront être faits pour d'autres textes communautaires en matière de droit des sociétés.

(28) Le traité ne prévoit pas, pour l'adoption du présent règlement, d'autres pouvoirs d'action que ceux de l'article 308.

(29) Étant donné que les objectifs de l'action envisagée, tels qu'esquissés ci-dessus, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres dans la mesure où il s'agit d'établir la SE au niveau européen et peuvent donc, en raison de l'échelle et de l'incidence de celle-ci, être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, le présent règlement n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs,

## A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT::

### TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article premier

1. Une société peut être constituée sur le territoire de la Communauté sous la forme d'une société anonyme européenne (Societas Europaea, ci-après dénommée "SE") dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent règlement.
2. La SE est une société dont le capital est divisé en actions. Chaque actionnaire ne s'engage qu'à concurrence du capital qu'il a souscrit.
3. La SE a la personnalité juridique.
4. L'implication des travailleurs dans une SE est régie par les dispositions de la directive 2001/86/CE..

#### Article 2

1. Les sociétés anonymes qui figurent à l'annexe I, constituées selon le droit d'un État membre et ayant leur siège statutaire et leur administration centrale dans la Communauté, peuvent constituer une SE par voie de fusion si deux d'entre elles au moins relèvent du droit d'États membres différents.
2. Les sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limitée qui figurent à l'annexe II, constituées selon le droit d'un État membre et ayant leur siège statutaire et leur administration centrale dans la Communauté, peuvent promouvoir la constitution d'une SE holding si deux d'entre elles au moins:
  - a) relèvent du droit d'États membres différents, ou
  - b) ont depuis au moins deux ans une société filiale relevant du droit d'un autre État membre ou une succursale située dans un autre État membre.
3. Les sociétés, au sens de l'article 48, deuxième alinéa, du traité, ainsi que d'autres entités juridiques de droit public ou privé, constituées selon le droit d'un État membre et ayant leur siège statutaire et leur administration centrale dans la Communauté, peuvent constituer une SE filiale en souscrivant ses actions, si deux d'entre elles au moins:
  - a) relèvent du droit d'États membres différents, ou
  - b) ont depuis au moins deux ans une société filiale relevant du droit d'un autre État membre ou une succursale située dans un autre État membre.
4. Une société anonyme, constituée selon le droit d'un État membre et ayant son siège statutaire et son administration centrale dans la Communauté, peut se transformer en SE si elle a depuis au moins deux ans une société filiale relevant du droit d'un autre État membre.
5. Un État membre peut prévoir qu'une société n'ayant pas son administration centrale dans la Communauté peut participer à la constitution d'une SE, si elle est constituée selon le droit d'un État membre, a son siège statutaire dans ce même État membre et a un lien effectif et continu avec l'économie d'un État membre.

#### Article 3

1. Aux fins de l'article 2, paragraphes 1, 2 et 3, la SE est considérée comme une société anonyme relevant du droit de l'État membre de son siège statutaire.
2. Une SE peut elle-même constituer une ou plusieurs filiales sous forme de SE. Les dispositions de l'État membre du siège statutaire de la SE filiale exigeant qu'une société anonyme ait

plus d'un actionnaire ne sont pas d'application pour la SE filiale. Les dispositions nationales adoptées conformément à la douzième directive 89/667/CEE du Conseil du 21 décembre 1989 en matière de droit des sociétés concernant les sociétés à responsabilité limitée à un seul associé(5) s'appliquent mutatis mutandis aux SE.

#### Article 4

1. Le capital de la SE est exprimé en euros.
2. Le capital souscrit doit être d'au moins 120000 euros.
3. La législation d'un État membre prévoyant un capital souscrit plus élevé pour les sociétés exerçant certains types d'activités s'applique aux SE ayant leur siège statutaire dans cet État membre.

#### Article 5

Sous réserve de l'article 4, paragraphes 1 et 2, le capital de la SE, son maintien, ses modifications ainsi que les actions, les obligations et autres titres assimilables de la SE sont régis par les dispositions qui s'appliqueraient à une société anonyme ayant son siège statutaire dans l'État membre où la SE est immatriculée.

#### Article 6

Aux fins du présent règlement, l'expression "statuts de la SE" désigne à la fois l'acte constitutif et, lorsqu'ils font l'objet d'un acte séparé, les statuts proprement dits de la SE.

#### Article 7

Le siège statutaire de la SE est situé à l'intérieur de la Communauté, dans le même État membre que l'administration centrale. Un État membre peut en outre imposer aux SE immatriculées sur son territoire l'obligation d'avoir leur administration centrale et leur siège statutaire au même endroit.

#### Article 8

1. Le siège statutaire de la SE peut être transféré dans un autre État membre conformément aux paragraphes 2 à 13. Ce transfert ne donne lieu ni à dissolution ni à création d'une personne morale nouvelle.
2. Un projet de transfert doit être établi par l'organe de direction ou d'administration et faire l'objet d'une publicité conformément à l'article 13, sans préjudice de formes de publicité additionnelles prévues par l'État membre du siège. Ce projet mentionne la dénomination sociale, le siège statutaire et le numéro d'immatriculation actuels de la SE et comprend:
  - a) le siège statutaire envisagé pour la SE;
  - b) les statuts envisagés pour la SE, y compris, le cas échéant, sa nouvelle dénomination sociale;
  - c) les conséquences que le transfert pourrait avoir pour l'implication des travailleurs dans la SE;
  - d) le calendrier envisagé pour le transfert;
  - e) tous les droits prévus en matière de protection des actionnaires et/ou des créanciers.
3. L'organe de direction ou d'administration établit un rapport expliquant et justifiant les aspects juridiques et économiques du transfert et expliquant les conséquences du transfert pour les actionnaires, les créanciers et les travailleurs.
4. Les actionnaires et les créanciers de la SE ont, au moins un mois avant l'assemblée générale appelée à se prononcer sur le transfert, le droit d'examiner, au siège de la SE, le projet de transfert et le rapport établi en application du paragraphe 3, et d'obtenir gratuitement, à leur demande, des copies de ces documents.

**5.** Un État membre peut adopter, en ce qui concerne les SE immatriculées sur son territoire, des dispositions destinées à assurer une protection appropriée aux actionnaires minoritaires qui se sont prononcés contre le transfert.

**6.** La décision de transfert ne peut intervenir que deux mois après la publication du projet. Elle doit être prise dans les conditions prévues à l'article 59.

**7.** Avant que l'autorité compétente ne délivre le certificat visé au paragraphe 8, la SE doit prouver qu'en ce qui concerne les créances nées antérieurement à la publication du projet de transfert, les intérêts des créanciers et titulaires d'autres droits envers la SE (y compris ceux des entités publiques) bénéficient d'une protection adéquate conformément aux dispositions prévues par l'État membre où la SE a son siège statutaire avant le transfert.

Un État membre peut étendre l'application du premier alinéa aux créances nées (ou susceptibles de naître) avant le transfert.

Le premier et le deuxième alinéas sont sans préjudice de l'application aux SE de la législation nationale des États membres en ce qui concerne le désintéressement ou la garantie des paiements en faveur des entités publiques.

**8.** Dans l'État membre du siège statutaire de la SE, un tribunal, un notaire ou une autre autorité compétente délivre un certificat attestant d'une manière concluante l'accomplissement des actes et des formalités préalables au transfert.

**9.** La nouvelle immatriculation ne peut s'effectuer que sur présentation du certificat visé au paragraphe 8 ainsi que sur preuve de l'accomplissement des formalités exigées pour l'immatriculation dans le pays du nouveau siège statutaire.

**10.** Le transfert du siège statutaire de la SE, ainsi que la modification des statuts qui en résulte, prennent effet à la date à laquelle la SE est immatriculée, conformément à l'article 12, au registre du nouveau siège.

**11.** Lorsque la nouvelle immatriculation de la SE a été effectuée, le registre de la nouvelle immatriculation le notifie au registre de l'ancienne immatriculation. La radiation de l'ancienne immatriculation s'effectue dès réception de la notification, mais pas avant.

**12.** La nouvelle immatriculation et la radiation de l'ancienne immatriculation sont publiées dans les États membres concernés conformément à l'article 13.

**13.** La publication de la nouvelle immatriculation de la SE rend le nouveau siège statutaire opposable aux tiers. Toutefois, tant que la publication de la radiation de l'immatriculation au registre du précédent siège n'a pas eu lieu, les tiers peuvent continuer de se prévaloir de l'ancien siège, à moins que la SE ne prouve que ceux-ci avaient connaissance du nouveau siège.

**14.** La législation d'un État membre peut prévoir, en ce qui concerne les SE immatriculées dans celui-ci, qu'un transfert du siège statutaire, dont résulterait un changement du droit applicable, ne prend pas effet si, dans le délai de deux mois visé au paragraphe 6, une autorité compétente de cet État s'y oppose. Cette opposition ne peut avoir lieu que pour des raisons d'intérêt public.

Lorsqu'une SE est soumise au contrôle d'une autorité nationale de surveillance financière conformément aux directives communautaires, le droit de s'opposer au transfert du siège statutaire s'applique également à cette autorité.

L'opposition est susceptible de recours devant une autorité judiciaire.

**15.** Une SE à l'égard de laquelle a été entamée une procédure de dissolution, de liquidation, d'insolvabilité, de suspension de paiements ou d'autres procédures analogues ne peut transférer son siège statutaire.

**16.** Une SE qui a transféré son siège statutaire dans un autre État membre est considérée, aux fins de tout litige survenant avant le transfert tel qu'il est déterminé au paragraphe 10, comme ayant son siège statutaire dans l'État membre où la SE était immatriculée avant le transfert, même si une action est intentée contre la SE après le transfert.

## Article 9

### 1. La SE est régie:

- a) a) par les dispositions du présent règlement;
- b) lorsque le présent règlement l'autorise expressément, par les dispositions des statuts de la SE,
- ou
- c) pour les matières non réglées par le présent règlement ou, lorsqu'une matière l'est partiellement, pour les aspects non couverts par le présent règlement par:
  - i) les dispositions de loi adoptées par les États membres en application de mesures communautaires visant spécifiquement les SE;
  - ii) les dispositions de loi des États membres qui s'appliqueraient à une société anonyme constituée selon le droit de l'État membre dans lequel la SE a son siège statutaire;
  - iii) les dispositions des statuts de la SE, dans les mêmes conditions que pour une société anonyme constituée selon le droit de l'État membre dans lequel la SE a son siège statutaire.

2. Les dispositions de loi adoptées par les États membres spécifiquement pour la SE doivent être conformes aux directives applicables aux sociétés anonymes figurant à l'annexe I.

3. Si la nature des activités exercées par une SE est régie par des dispositions spécifiques de la législation nationale, celles-ci s'appliquent intégralement à la SE.

## Article 10

Sous réserve des dispositions du présent règlement, une SE est traitée dans chaque État membre comme une société anonyme constituée selon le droit de l'État membre dans lequel la SE a son siège statutaire.

## Article 11

1. La SE doit faire précéder ou suivre sa dénomination sociale du sigle "SE".
2. Seules les SE peuvent faire figurer le sigle "SE" dans leur dénomination sociale.
3. Néanmoins, les sociétés et les autres entités juridiques immatriculées dans un État membre avant la date d'entrée en vigueur du présent règlement, dans la dénomination sociale desquelles figure le sigle "SE", ne sont pas tenues de modifier leur dénomination sociale.

## Article 12

1. Toute SE est immatriculée dans l'État membre de son siège statutaire dans un registre désigné par la législation de cet État membre conformément à l'article 3 de la directive 68/151/CEE du Conseil du 9 mars 1968 tendant à coordonner, pour les rendre équivalentes, les garanties qui sont exigées, dans les États membres, des sociétés au sens de l'article 58, deuxième alinéa du traité, pour protéger les intérêts tant des associés que des tiers<sup>(6)</sup>.

2. Une SE ne peut être immatriculée que si un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sens de l'article 4 de la directive 2001/86/CE a été conclu, ou si une décision au titre de l'article 3, paragraphe 6, de ladite directive a été prise, ou encore si la période prévue à l'article 5 de ladite directive pour mener les négociations est arrivée à expiration sans qu'un accord n'ait été conclu.

3. Pour qu'une SE puisse être immatriculée dans un État membre ayant fait usage de la faculté visée à l'article 7, paragraphe 3, de la directive 2001/86/CE, il faut qu'un accord, au sens de l'article 4 de ladite directive, sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs, y compris la participation, ait été conclu, ou qu'aucune des sociétés participantes n'ait été régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE.

4. Les statuts de la SE ne doivent à aucun moment entrer en conflit avec les modalités relatives à l'implication des travailleurs qui ont été fixées. Lorsque de nouvelles modalités fixées conformément à la directive 2001/86/CE entrent en conflit avec les statuts existants, ceux-ci sont modifiés dans la mesure nécessaire.

En pareil cas, un État membre peut prévoir que l'organe de direction ou l'organe d'administration de la SE a le droit d'apporter des modifications aux statuts sans nouvelle décision de l'assemblée générale des actionnaires.

### Article 13

Les actes et indications concernant la SE, soumis à publicité par le présent règlement, font l'objet d'une publicité effectuée selon les modes prévus par la législation de l'État membre du siège statutaire de la SE conformément à la directive 68/151/CEE.

### Article 14

1. L'immatriculation et la radiation de l'immatriculation d'une SE font l'objet d'un avis publié pour information au Journal officiel des Communautés européennes après la publication effectuée conformément à l'article 13. Cet avis comporte la dénomination sociale, le numéro, la date et le lieu d'immatriculation de la SE, la date, le lieu et le titre de la publication, ainsi que le siège statutaire et le secteur d'activité de la SE.

2. Le transfert du siège statutaire de la SE dans les conditions prévues à l'article 8 donne lieu à un avis comportant les indications prévues au paragraphe 1, ainsi que celles relatives à la nouvelle immatriculation.

3. Les indications visées au paragraphe 1 sont communiquées à l'Office des publications officielles des Communautés européennes dans le mois suivant la publication visée à l'article 13.

## TITRE II CONSTITUTION

### Section 1 Généralités

#### Article 15

1. Sous réserve des dispositions du présent règlement, la constitution d'une SE est régie par la loi applicable aux sociétés anonymes de l'État où la SE fixe son siège statutaire.

2. L'immatriculation d'une SE fait l'objet d'une publicité conformément à l'article 13.

#### Article 16

1. La SE acquiert la personnalité juridique le jour de son immatriculation au registre visé à l'article 12.

2. Si des actes ont été accomplis au nom de la SE avant son immatriculation conformément à l'article 12 et si la SE ne reprend pas, après cette immatriculation, les engagements résultant de tels actes, les personnes physiques, sociétés ou autres entités juridiques qui les ont accomplis en sont solidairement et indéfiniment responsables, sauf convention contraire.

### Section 2 Constitution d'une SE par voie de fusion

#### Article 17

1. Une SE peut être constituée par voie de fusion conformément à l'article 2, paragraphe 1.

2. La fusion peut être réalisée:

a) selon la procédure de fusion par absorption conformément à l'article 3, paragraphe 1, de

la directive 78/855/CEE(7), ou

**b)** selon la procédure de fusion par constitution d'une nouvelle société conformément à l'article 4, paragraphe 1, de ladite directive.

Dans le cas d'une fusion par absorption, la société absorbante prend la forme de SE simultanément à la fusion. Dans le cas d'une fusion par constitution d'une nouvelle société, la SE est la nouvelle société.

### Article 18

Pour les matières non couvertes par la présente section ou, lorsqu'une matière l'est partiellement, pour les aspects non couverts par elle, chaque société participant à la constitution d'une SE par voie de fusion est soumise aux dispositions du droit de l'État membre dont elle relève qui sont applicables à la fusion de sociétés anonymes conformément à la directive 78/855/CEE.

### Article 19

La législation d'un État membre peut prévoir qu'une société relevant du droit de cet État membre ne peut participer à la constitution d'une SE par voie de fusion si une autorité compétente de cet État membre s'y oppose avant la délivrance du certificat visé à l'article 25, paragraphe 2.

Cette opposition ne peut avoir lieu que pour des raisons d'intérêt public. Elle est susceptible de recours devant une autorité judiciaire.

### Article 20

1. Les organes de direction ou d'administration des sociétés qui fusionnent établissent un projet de fusion. Ce projet comprend:

- a)** la dénomination sociale et le siège statutaire des sociétés qui fusionnent ainsi que ceux envisagés pour la SE;
- b)** le rapport d'échange des actions et, le cas échéant, le montant de la soulte;
- c)** les modalités de remise des actions de la SE;
- d)** la date à partir de laquelle ces actions donnent le droit de participer aux bénéfices ainsi que toute modalité particulière relative à ce droit;
- e)** la date à partir de laquelle les opérations des sociétés qui fusionnent sont considérées du point de vue comptable comme accomplies pour le compte de la SE;
- f)** les droits assurés par la SE aux actionnaires ayant des droits spéciaux et aux porteurs de titres autres que des actions ou les mesures envisagées à leur égard;
- g)** tout avantage particulier attribué aux experts qui examinent le projet de fusion ainsi qu'aux membres des organes d'administration, de direction, de surveillance ou de contrôle des sociétés qui fusionnent;
- h)** les statuts de la SE;
- i)** des informations sur les procédures selon lesquelles les modalités relatives à l'implication des travailleurs sont fixées conformément à la directive 2001/86/CE.

2. Les sociétés qui fusionnent peuvent ajouter d'autres éléments au projet de fusion.

### Article 21

Pour chacune des sociétés qui fusionnent et sous réserve des exigences supplémentaires imposées par l'État membre dont relève la société concernée, les indications suivantes doivent être publiées dans le bulletin national de cet État membre:

- a)** la forme, la dénomination sociale et le siège statutaire de chacune des sociétés qui fusionnent;
- b)** le registre auprès duquel les actes visés à l'article 3, paragraphe 2, de la directive

68/151/CEE ont été déposés pour chacune des sociétés qui fusionnent, ainsi que le numéro d'inscription dans ce registre;

- c) une indication des modalités d'exercice des droits des créanciers de la société en question, fixées conformément à l'article 24, ainsi que l'adresse à laquelle peut être obtenue, gratuitement, une information exhaustive sur ces modalités;
- d) une indication des modalités d'exercice des droits des actionnaires minoritaires de la société en question, fixées conformément à l'article 24, ainsi que l'adresse à laquelle peut être obtenue, sans frais, une information exhaustive sur ces modalités;
- e) la dénomination sociale et le siège statutaire envisagés pour la SE.

### Article 22

En lieu et place des experts opérant pour le compte de chacune des sociétés qui fusionnent, un ou plusieurs experts indépendants, au sens de l'article 10 de la directive 78/855/CEE, désignés à cet effet et sur demande conjointe de ces sociétés par une autorité judiciaire ou administrative de l'État membre dont relève l'une des sociétés qui fusionnent ou la future SE, peuvent examiner le projet de fusion et établir un rapport unique destiné à l'ensemble des actionnaires.

Les experts ont le droit de demander à chacune des sociétés qui fusionnent toute information qu'ils jugent nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission.

### Article 23

1. L'assemblée générale de chacune des sociétés qui fusionnent approuve le projet de fusion.
2. L'implication des travailleurs dans la SE est décidée conformément à la directive 2001/86/CE. L'assemblée générale de chacune des sociétés qui fusionnent peut subordonner le droit à l'immatriculation de la SE à la condition qu'elle entérine expressément les modalités ainsi décidées.

### Article 24

1. Le droit de l'État membre dont relève chacune des sociétés qui fusionnent s'applique comme en cas de fusion de sociétés anonymes, compte tenu du caractère transfrontière de la fusion, en ce qui concerne la protection des intérêts:
  - a) des créanciers des sociétés qui fusionnent;
  - b) des obligataires des sociétés qui fusionnent;
  - c) des porteurs de titres, autres que des actions, auxquels sont attachés des droits spéciaux dans les sociétés qui fusionnent.
2. Un État membre peut adopter, en ce qui concerne les sociétés qui fusionnent et qui relèvent de son droit, des dispositions destinées à assurer une protection appropriée aux actionnaires minoritaires qui se sont prononcés contre la fusion.

### Article 25

1. Le contrôle de la légalité de la fusion est effectué, pour la partie de la procédure relative à chaque société qui fusionne, conformément à la loi relative à la fusion des sociétés anonymes qui est applicable dans l'État membre dont elle relève.
2. Dans chaque État membre concerné, un tribunal, un notaire ou une autre autorité compétente délivre un certificat attestant d'une manière concluante l'accomplissement des actes et des formalités préalables à la fusion.
3. Si le droit d'un État membre dont relève une société qui fusionne prévoit une procédure permettant d'analyser et de modifier le rapport d'échange des actions, ou une procédure visant à indemniser les actionnaires minoritaires, sans empêcher l'immatriculation de la fusion, ces

procédures ne s'appliquent que si les autres sociétés qui fusionnent et qui sont situées dans un État membre ne prévoyant pas ce type de procédures acceptent explicitement, lorsqu'elles approuvent le projet de fusion conformément à l'article 23, paragraphe 1, la possibilité offerte aux actionnaires de la société qui fusionne dont il est question d'avoir recours auxdites procédures. Dans ce cas, un tribunal, un notaire ou une autre autorité compétente peut délivrer le certificat visé au paragraphe 2, même si une procédure de ce type a été engagée. Le certificat doit cependant mentionner que la procédure est en cours. La décision prise à l'issue de la procédure lie la société absorbante et l'ensemble de ses actionnaires.

### Article 26

1. Le contrôle de la légalité de la fusion est effectué, pour la partie de la procédure relative à la réalisation de la fusion et à la constitution de la SE, par un tribunal, un notaire ou une autre autorité compétente dans l'État membre du futur siège statutaire de la SE pour contrôler cet aspect de la légalité de la fusion de sociétés anonymes.
2. À cette fin, chaque société qui fusionne remet à cette autorité le certificat visé à l'article 25, paragraphe 2, dans un délai de six mois à compter de sa délivrance ainsi qu'une copie du projet de fusion, approuvé par la société.
3. L'autorité visée au paragraphe 1 contrôle en particulier que les sociétés qui fusionnent ont approuvé un projet de fusion dans les mêmes termes et que des modalités relatives à l'implication des travailleurs ont été fixées conformément à la directive 2001/86/CE.
4. Cette autorité contrôle en outre que la constitution de la SE répond aux conditions fixées par la loi de l'État membre du siège, conformément à l'article 15.

### Article 27

1. La fusion et la constitution simultanée de la SE prennent effet à la date à laquelle la SE est immatriculée conformément à l'article 12.
2. La SE ne peut être immatriculée qu'après l'accomplissement de toutes les formalités prévues aux articles 25 et 26.

### Article 28

Pour chacune des sociétés qui fusionnent, la réalisation de la fusion fait l'objet d'une publicité effectuée selon les modalités prévues par la loi de chaque État membre, conformément à l'article 3 de la directive 68/151/CEE.

### Article 29

1. La fusion réalisée conformément à l'article 17, paragraphe 2, point a), entraîne ipso jure et simultanément les effets suivants:
  - a) la transmission universelle à la société absorbante de l'ensemble du patrimoine actif et passif de chaque société absorbée;
  - b) les actionnaires de la société absorbée deviennent actionnaires de la société absorbante;
  - c) la société absorbée cesse d'exister;
  - d) la société absorbante prend la forme de SE.
2. La fusion réalisée conformément à l'article 17, paragraphe 2, point b), entraîne ipso jure et simultanément les effets suivants:
  - a) la transmission universelle de l'ensemble du patrimoine actif et passif des sociétés qui fusionnent à la SE;
  - b) les actionnaires des sociétés qui fusionnent deviennent actionnaires de la SE;
  - c) les sociétés qui fusionnent cessent d'exister.

3. Lorsqu'en cas de fusion de sociétés anonymes, la loi d'un État membre requiert des formalités particulières pour l'opposabilité aux tiers du transfert de certains biens, droits et obligations apportés par les sociétés qui fusionnent, ces formalités s'appliquent et sont effectuées, soit par les sociétés qui fusionnent, soit par la SE à dater de son immatriculation.

4. Les droits et obligations des sociétés participantes en matière de conditions d'emploi résultant de la législation, de la pratique et de contrats de travail individuels ou des relations de travail au niveau national et existant à la date de l'immatriculation sont transférés à la SE au moment de l'immatriculation du fait même de celle-ci.

### Article 30

La nullité d'une fusion au sens de l'article 2, paragraphe 1, ne peut être prononcée lorsque la SE a été immatriculée.

L'absence de contrôle de la légalité de la fusion conformément aux articles 25 et 26 peut constituer une cause de dissolution de la SE.

### Article 31

1. Lorsqu'une fusion conformément à l'article 17, paragraphe 2, point a), est réalisée par une société qui détient toutes les actions et autres titres conférant des droits de vote dans l'assemblée générale d'une autre société, les dispositions de l'article 20, paragraphe 1, points b), c) et d), de l'article 22, et de l'article 29, paragraphe 1, point b), ne sont pas d'application. Toutefois, les dispositions nationales dont relève chacune des sociétés qui fusionnent et qui régissent les fusions de sociétés anonymes conformément à l'article 24 de la directive 78/855/CEE s'appliquent.

2. Lorsqu'une fusion par absorption est effectuée par une société qui détient 90 % ou plus mais pas la totalité des actions ou autres titres conférant un droit de vote dans l'assemblée générale d'une autre société, les rapports de l'organe de direction ou d'administration, les rapports d'un ou de plusieurs experts indépendants ainsi que les documents nécessaires pour le contrôle seront requis uniquement dans la mesure où ils sont requis par la loi nationale dont relève la société absorbante ou par la loi nationale dont relève la société absorbée.

Les États membres peuvent toutefois prévoir que le présent paragraphe peut s'appliquer lorsqu'une société détient des actions conférant 90 % ou plus mais pas la totalité des droits de vote.

## Section 3 Constitution d'une SE holding

### Article 32

1. Une SE peut être constituée conformément à l'article 2, paragraphe 2. Les sociétés qui promeuvent la constitution d'une SE, conformément à l'article 2, paragraphe 2, subsistent.

2. Les organes de direction ou d'administration des sociétés qui promeuvent l'opération établissent dans les mêmes termes un projet de constitution de la SE. Ce projet comporte un rapport expliquant et justifiant les aspects juridiques et économiques de la constitution et indiquant les conséquences pour les actionnaires et pour les travailleurs de l'adoption de la forme de SE. Ce projet comporte en outre les indications prévues à l'article 20, paragraphe 1, points a), b), c), f), g), h) et i), et fixe le pourcentage minimal des actions ou parts de chacune des sociétés promouvant l'opération que les actionnaires devront apporter pour que la SE soit constituée. Ce pourcentage doit consister en actions conférant plus de 50 % des droits de vote permanents.

3. Pour chacune des sociétés promouvant l'opération, le projet de constitution de SE fait l'objet d'une publicité effectuée selon les modalités prévues par la loi de chaque État membre, conformément à l'article 3 de la directive 68/151/CEE, un mois au moins avant la date de la réunion de l'assemblée générale appelée à se prononcer sur l'opération.

4. Un ou plusieurs experts indépendants des sociétés promouvant l'opération, désignés ou agréés par une autorité judiciaire ou administrative de l'État membre dont relève chaque société selon les dispositions nationales adoptées en application de la directive 78/855/CEE, examinent le projet de constitution établi conformément au paragraphe 2 et établissent un rapport écrit destiné aux actionnaires de chaque société. Par accord entre les sociétés qui promeuvent l'opération, un rapport écrit peut être établi, pour les actionnaires de l'ensemble des sociétés, par un ou plusieurs experts indépendants désignés ou agréés par une autorité judiciaire ou administrative de l'État membre dont relève l'une des sociétés promouvant l'opération ou la future SE selon les dispositions nationales adoptées en application de la directive 78/855/CEE.

5. Le rapport doit indiquer les difficultés particulières d'évaluation et déclarer si le rapport d'échange d'actions ou de parts envisagé est ou non pertinent et raisonnable, en précisant les méthodes suivies pour sa détermination et si ces méthodes sont adéquates en l'espèce.

6. L'assemblée générale de chacune des sociétés qui promeuvent l'opération approuve le projet de constitution de SE.

L'implication des travailleurs dans la SE est décidée conformément aux dispositions de la directive 2001/86/CE. L'assemblée générale de chacune des sociétés qui promeuvent l'opération peut subordonner le droit à l'immatriculation de la SE à la condition qu'elle entérine expressément les modalités ainsi décidées.

7. Les dispositions du présent article s'appliquent, mutatis mutandis, aux sociétés à responsabilité limitée.

### Article 33

1. Les actionnaires ou porteurs de parts des sociétés qui promeuvent l'opération disposent d'un délai de trois mois pendant lequel ils peuvent communiquer aux sociétés promotrices leur intention d'apporter leurs actions ou parts en vue de la constitution de la SE. Ce délai commence à courir à la date à laquelle l'acte de constitution de la SE a été établi conformément à l'article 32.

2. La SE n'est constituée que si, dans le délai visé au paragraphe 1, les actionnaires ou les porteurs de parts des sociétés qui promeuvent l'opération ont apporté le pourcentage minimal d'actions ou parts de chaque société fixé conformément au projet de constitution et si toutes les autres conditions sont remplies.

3. Si les conditions pour la constitution de la SE sont toutes remplies conformément au paragraphe 2, ceci fait l'objet, pour chacune des sociétés promotrices, d'une publicité effectuée selon les modalités prévues par le droit national dont relève chacune de ces sociétés, qui ont été adoptées conformément à l'article 3 de la directive 68/151/CEE.

Les actionnaires ou porteurs de parts des sociétés qui promeuvent l'opération, qui n'ont pas communiqué dans le délai visé au paragraphe 1 leur intention de mettre leurs actions ou parts à la disposition des sociétés promotrices en vue de la constitution de la SE, bénéficient d'un délai supplémentaire d'un mois pour le faire.

4. Les actionnaires ou porteurs de parts ayant apporté leurs titres en vue de la constitution de la SE reçoivent des actions de celle-ci.

5. La SE ne peut être immatriculée que sur preuve de l'accomplissement des formalités visées à l'article 32 et des conditions visées au paragraphe 2.

### Article 34

Un État membre peut adopter, en ce qui concerne les sociétés qui promeuvent l'opération, des dispositions destinées à assurer la protection des actionnaires minoritaires qui s'opposent à l'opération, des créanciers et des travailleurs.

## Section 4 Constitution d'une SE/filiale

### Article 35

Une SE peut être constituée conformément à l'article 2, paragraphe 3.

### Article 36

Sont applicables aux sociétés ou autres entités juridiques participant à l'opération les dispositions qui régissent leur participation à la constitution d'une filiale ayant la forme d'une société anonyme en vertu du droit national.

## Section 5 Transformation d'une société anonyme en SE

### Article 37

1. Une SE peut être constituée conformément à l'article 2, paragraphe 4.
2. Sans préjudice de l'article 12, la transformation d'une société anonyme en SE ne donne lieu ni à dissolution ni à création d'une personne morale nouvelle.
3. Le siège statutaire ne peut pas être transféré d'un État membre à un autre conformément à l'article 8 à l'occasion de la transformation.
4. L'organe de direction ou d'administration de la société considérée établit un projet de transformation et un rapport expliquant et justifiant les aspects juridiques et économiques de la transformation et indiquant les conséquences pour les actionnaires et pour les travailleurs de l'adoption de la forme de la SE.
5. Le projet de transformation fait l'objet d'une publicité effectuée selon les modalités prévues par la loi de chaque État membre, conformément à l'article 3 de la directive 68/151/CEE, un mois au moins avant la date de la réunion de l'assemblée générale appelée à se prononcer sur la transformation.
6. Avant l'assemblée générale visée au paragraphe 7, un ou plusieurs experts indépendants désignés ou agréés, selon les dispositions nationales adoptées en application de l'article 10 de la directive 78/855/CEE, par une autorité judiciaire ou administrative de l'État membre dont relève la société qui se transforme en SE, attestent, conformément à la directive 77/91/CE(8), mutatis mutandis, que la société dispose d'actifs nets au moins équivalents au capital augmenté des réserves que la loi ou les statuts ne permettent pas de distribuer.
7. L'assemblée générale de la société considérée approuve le projet de transformation ainsi que les statuts de la SE. La décision de l'assemblée générale doit être prise dans les conditions prévues par les dispositions nationales adoptées en application de l'article 7 de la directive 78/855/CEE.
8. Les États membres peuvent subordonner une transformation au vote favorable d'une majorité qualifiée ou de l'unanimité des membres au sein de l'organe de la société à transformer dans lequel la participation des travailleurs est organisée.
9. Les droits et obligations de la société à transformer en matière de conditions d'emploi résultant de la législation, de la pratique et de contrats de travail individuels ou des relations de travail au niveau national et existant à la date de l'immatriculation sont transférés à la SE du fait même de cette immatriculation.

## TITRE III STRUCTURE DE LA SE

### Article 38

La SE comporte dans les conditions prévues par le présent règlement:

- a) une assemblée générale des actionnaires, et
- b) soit un organe de surveillance et un organe de direction (système dualiste), soit un organe d'administration (système moniste) selon l'option retenue par les statuts.

### Section 1 Système dualiste

#### Article 39

1. L'organe de direction est responsable de la gestion de la SE. Un État membre peut prévoir qu'un directeur général ou des directeurs généraux sont responsables de la gestion courante dans les mêmes conditions que pour les sociétés anonymes ayant leur siège statutaire sur son territoire.

2. Le ou les membres de l'organe de direction sont nommés et révoqués par l'organe de surveillance.

Toutefois, un État membre peut prévoir, ou donner aux statuts la possibilité de prévoir, que le ou les membres de l'organe de direction sont nommés et révoqués par l'assemblée générale dans les mêmes conditions que pour les sociétés anonymes ayant leur siège statutaire sur son territoire.

3. Nul ne peut simultanément être membre de l'organe de direction et de l'organe de surveillance de la SE. Toutefois, l'organe de surveillance peut, en cas de vacance, désigner un de ses membres pour exercer les fonctions de membre de l'organe de direction. Au cours de cette période, les fonctions de l'intéressé en sa qualité de membre de l'organe de surveillance sont suspendues. Un État membre peut prévoir que cette période est limitée dans le temps.

4. Le nombre des membres de l'organe de direction ou les règles pour sa détermination sont fixés par les statuts de la SE. Un État membre peut toutefois fixer un nombre minimal et/ou maximal de membres.

5. En l'absence de dispositions relatives à un système dualiste en ce qui concerne les sociétés anonymes ayant un siège statutaire sur son territoire, un État membre peut adopter les mesures appropriées concernant les SE.

#### Article 40

1. L'organe de surveillance contrôle la gestion assurée par l'organe de direction. Il ne peut exercer lui-même le pouvoir de gestion de la SE.

2. Les membres de l'organe de surveillance sont nommés par l'assemblée générale. Toutefois, les membres du premier organe de surveillance peuvent être désignés par les statuts. La présente disposition vaut sans préjudice de l'article 47, paragraphe 4, ou, le cas échéant, des modalités de participation des travailleurs fixées conformément à la directive 2001/86/CE.

3. Le nombre des membres de l'organe de surveillance ou les règles pour sa détermination sont fixés par les statuts. Un État membre peut toutefois fixer le nombre des membres de l'organe de surveillance pour les SE immatriculées sur son territoire ou un nombre minimal et/ou maximal de membres.

#### Article 41

1. L'organe de direction informe l'organe de surveillance au moins tous les trois mois de la marche des affaires de la SE et de leur évolution prévisible.

2. Outre l'information périodique visée au paragraphe 1, l'organe de direction communique en temps utile à l'organe de surveillance toute information sur des événements susceptibles d'avoir des répercussions sensibles sur la situation de la SE.
3. L'organe de surveillance peut demander à l'organe de direction les informations de toute nature nécessaires au contrôle qu'il exerce conformément à l'article 40, paragraphe 1. Un État membre peut prévoir que chaque membre de l'organe de surveillance peut également bénéficier de cette faculté.
4. L'organe de surveillance peut procéder ou faire procéder aux vérifications nécessaires à l'accomplissement de sa mission.
5. Chacun des membres de l'organe de surveillance peut prendre connaissance de toutes les informations transmises à cet organe.

#### Article 42

L'organe de surveillance élit en son sein un président. Si la moitié des membres ont été désignés par les travailleurs, seul un membre désigné par l'assemblée générale des actionnaires peut être élu président.

### Section 2 Système moniste

#### Article 43

1. L'organe d'administration gère la SE. Un État membre peut prévoir qu'un directeur général ou des directeurs généraux sont responsables de la gestion courante dans les mêmes conditions que pour les sociétés anonymes ayant un siège statutaire sur son territoire.
2. Le nombre des membres de l'organe d'administration ou les règles pour sa détermination sont fixés par les statuts de la SE. Un État membre peut toutefois fixer un nombre minimal et, le cas échéant, maximal de membres.  
Néanmoins, cet organe doit être composé de trois membres au moins, lorsque la participation des travailleurs dans la SE est organisée conformément à la directive 2001/86/CE.
3. Le ou les membres de l'organe d'administration sont nommés par l'assemblée générale. Toutefois, les membres du premier organe d'administration peuvent être désignés par les statuts. La présente disposition vaut sans préjudice de l'article 47, paragraphe 4, ou, le cas échéant, des modalités de participation des travailleurs fixées conformément à la directive 2001/86/CE.
4. En l'absence de dispositions relatives à un système moniste en ce qui concerne les sociétés anonymes ayant un siège statutaire sur son territoire, un État membre peut adopter les mesures appropriées concernant les SE.

#### Article 44

1. L'organe d'administration se réunit au moins tous les trois mois selon une périodicité fixée par les statuts pour délibérer de la marche des affaires de la SE et de leur évolution prévisible.
2. Chacun des membres de l'organe d'administration peut prendre connaissance de toutes les informations transmises à cet organe.

#### Article 45

L'organe d'administration élit en son sein un président. Si la moitié des membres ont été désignés par les travailleurs, seul un membre désigné par l'assemblée générale des actionnaires peut être élu président.

### Section 3 Règles communes aux systèmes moniste et dualiste

#### Article 46

1. Les membres des organes de la société sont nommés pour une période fixée par les statuts, qui ne peut excéder six ans.
2. Sauf restrictions prévues par les statuts, les membres peuvent être renommés une ou plusieurs fois pour la période fixée en application du paragraphe 1.

#### Article 47

1. Les statuts de la SE peuvent prévoir qu'une société ou autre entité juridique peut être membre d'un de ses organes, à moins que la loi de l'État membre du siège de la SE applicable aux sociétés anonymes n'en dispose autrement.

La société ou autre entité juridique désigne une personne physique pour l'exercice des pouvoirs dans l'organe concerné.

2. Ne peuvent être membres d'un organe de la SE, ni représentants d'un membre au sens du paragraphe 1, les personnes qui:
  - a) ne peuvent faire partie, selon la loi de l'État membre du siège de la SE, de l'organe correspondant d'une société anonyme relevant du droit de cet État membre;
  - b) ne peuvent faire partie de l'organe correspondant d'une société anonyme relevant du droit d'un État membre en raison d'une décision judiciaire ou administrative rendue dans un État membre.
3. Les statuts de la SE peuvent fixer, à l'instar de ce qui est prévu par la loi de l'État membre du siège de la SE pour les sociétés anonymes, des conditions particulières d'éligibilité pour les membres qui représentent les actionnaires.
4. Le présent règlement ne porte pas atteinte aux législations nationales qui permettent à une minorité d'actionnaires ou à d'autres personnes ou autorités de nommer une partie des membres des organes.

#### Article 48

1. Les statuts de la SE énumèrent les catégories d'opérations qui donnent lieu à autorisation de l'organe de direction par l'organe de surveillance, dans le système dualiste, ou à décision expresse de l'organe d'administration, dans le système moniste.  
Toutefois, un État membre peut prévoir que, dans le système dualiste, l'organe de surveillance peut soumettre lui-même à autorisation certaines catégories d'opérations.
2. Un État membre peut déterminer les catégories d'opérations devant au minimum figurer dans les statuts des SE immatriculées sur son territoire.

#### Article 49

Les membres des organes de la SE sont tenus de ne pas divulguer, même après la cessation de leurs fonctions, les informations dont ils disposent sur la SE et dont la divulgation serait susceptible de porter préjudice aux intérêts de la société, à l'exclusion des cas dans lesquels une telle divulgation est exigée ou admise par les dispositions du droit national applicables aux sociétés anonymes ou dans l'intérêt public.

#### Article 50

1. Sauf dans les cas où le présent règlement ou les statuts en disposent autrement, les règles internes concernant le quorum et la prise de décision des organes de la SE sont les suivantes:
  - a) quorum: la moitié au moins des membres doivent être présents ou représentés;
  - b) prise de décision: elle se fait à la majorité des membres présents ou représentés.

2. En l'absence de disposition statutaire en la matière, la voix du président de chaque organe est prépondérante en cas de partage des voix. Toutefois, aucune disposition statutaire contraire n'est possible lorsque l'organe de surveillance est composé pour moitié de représentants des travailleurs.

3. Lorsque la participation des travailleurs est organisée conformément à la directive 2001/86/CE, un État membre peut prévoir que le quorum et la prise de décision de l'organe de surveillance sont, par dérogation aux paragraphes 1 et 2, soumis aux règles applicables, dans les mêmes conditions, aux sociétés anonymes relevant du droit de l'État membre concerné.

#### Article 51

Les membres de l'organe de direction, de surveillance ou d'administration répondent, selon les dispositions de l'État membre du siège de la SE applicables aux sociétés anonymes, du préjudice subi par la SE par suite de la violation par eux des obligations légales, statutaires ou autres inhérentes à leurs fonctions.

### Section 4 L'assemblée générale

#### Article 52

L'assemblée générale décide dans les matières pour lesquelles une compétence spécifique lui est conférée par:

- a) le présent règlement,
- b) les dispositions de la législation de l'État membre où la SE a son siège statutaire, prises en application de la directive 2001/86/CE.

En outre, l'assemblée générale décide dans les matières pour lesquelles une compétence est conférée à l'assemblée générale d'une société anonyme relevant du droit de l'État membre où la SE a son siège statutaire, soit par la loi de cet État membre, soit par les statuts conformément à cette même loi.

#### Article 53

Sans préjudice des règles prévues par la présente section, l'organisation et le déroulement de l'assemblée générale ainsi que les procédures de vote sont régis par la loi de l'État membre du siège statutaire de la SE applicable aux sociétés anonymes.

#### Article 54

1. L'assemblée générale a lieu au moins une fois par année calendrier, dans les six mois de la clôture de l'exercice, à moins que la loi de l'État membre du siège applicable aux sociétés anonymes exerçant le même type d'activité que la SE ne prévoit une fréquence supérieure. Toutefois, un État membre peut prévoir que la première assemblée générale peut avoir lieu dans les dix-huit mois suivant la constitution de la SE.

2. L'assemblée générale peut être convoquée à tout moment par l'organe de direction, par l'organe d'administration, par l'organe de surveillance, ou par tout autre organe ou autorité compétente conformément à la loi nationale de l'État membre du siège statutaire de la SE applicable aux sociétés anonymes.

#### Article 55

1. La convocation de l'assemblée générale et la fixation de l'ordre du jour peuvent être demandées par un ou plusieurs actionnaires disposant ensemble d'actions représentant 10 % au moins du capital souscrit, un pourcentage plus bas pouvant être prévu par les statuts ou par la loi nationale dans les mêmes conditions que celles applicables aux sociétés anonymes.

2. La demande de convocation doit préciser les points à faire figurer à l'ordre du jour.
3. Si, à la suite de la demande formulée selon le paragraphe 1, l'assemblée générale n'est pas tenue en temps utile et en tout cas dans un délai maximum de deux mois, l'autorité judiciaire ou administrative compétente du siège statutaire de la SE peut ordonner la convocation dans un délai déterminé ou donner l'autorisation de la convoquer, soit aux actionnaires qui en ont formulé la demande, soit à un mandataire de ceux-ci. Cela ne préjuge pas des dispositions nationales qui prévoient éventuellement la possibilité pour les actionnaires mêmes de procéder à la convocation de l'assemblée générale.

#### Article 56

Un ou plusieurs actionnaires disposant ensemble de 10 % au moins du capital souscrit peuvent demander l'inscription d'un ou plusieurs nouveaux points à l'ordre du jour de toute assemblée générale. Les procédures et délais applicables à cette demande sont fixés par la loi nationale de l'État membre du siège statutaire de la SE ou, à défaut, par les statuts de la SE. Le pourcentage visé ci-dessus peut être abaissé par les statuts ou par la loi de l'État membre du siège dans les mêmes conditions que celles applicables aux sociétés anonymes.

#### Article 57

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité des voix valablement exprimées, à moins que le présent règlement ou, à défaut, la loi applicable aux sociétés anonymes dans l'État membre du siège statutaire de la SE ne requière une majorité plus élevée.

#### Article 58

Les voix exprimées ne comprennent pas celles attachées aux actions pour lesquelles l'actionnaire n'a pas pris part au vote ou s'est abstenu ou a voté blanc ou nul.

#### Article 59

1. La modification des statuts requiert une décision de l'assemblée générale prise à une majorité qui ne peut être inférieure aux deux tiers des voix exprimées, à moins que la loi applicable aux sociétés anonymes relevant du droit de l'État membre du siège statutaire de la SE ne prévoie ou ne permette une majorité plus élevée.
2. Toutefois, un État membre peut prévoir que, lorsque la moitié au moins du capital souscrit est représentée, une majorité simple des voix indiquées au paragraphe 1 est suffisante.
3. Toute modification des statuts de la SE fait l'objet d'une publicité conformément à l'article 13.

#### Article 60

1. Lorsqu'il existe plusieurs catégories d'actions, toute décision de l'assemblée générale est subordonnée à un vote séparé pour chaque catégorie d'actionnaires aux droits spécifiques desquels la décision porte atteinte.
2. Lorsque la décision de l'assemblée générale requiert la majorité des voix prévue à l'article 59, paragraphe 1 ou 2, cette majorité doit être également requise pour le vote séparé de chaque catégorie d'actionnaires aux droits spécifiques desquels la décision porte atteinte.

## TITRE IV COMPTES ANNUELS ET COMPTES CONSOLIDÉS

### Article 61

Sous réserve de l'article 62, la SE est assujettie, en ce qui concerne l'établissement de ses comptes annuels et, le cas échéant, de ses comptes consolidés, y compris le rapport de gestion les accompagnant, leur contrôle et leur publicité, aux règles applicables aux sociétés anonymes relevant du droit de l'État membre de son siège statutaire.

### Article 62

1. Les SE qui sont des établissements de crédit ou des établissements financiers sont assujetties, en ce qui concerne l'établissement de leurs comptes annuels et, le cas échéant, de leurs comptes consolidés, y compris le rapport de gestion les accompagnant, leur contrôle et leur publicité, aux règles prévues dans le droit national de l'État membre du siège en application de la directive 2000/12/CE du Parlement européen et du Conseil du 20 mars 2000 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et son exercice(9).

2. Les SE qui sont des entreprises d'assurances sont assujetties, en ce qui concerne l'établissement de leurs comptes annuels et, le cas échéant, de leurs comptes consolidés, y compris le rapport de gestion les accompagnant, leur contrôle et leur publicité, aux règles prévues dans le droit national de l'État membre du siège en application de la directive 91/674/CEE du Conseil, concernant les comptes annuels et les comptes consolidés des entreprises d'assurance(10).

## TITRE V DISSOLUTION, LIQUIDATION, INSOLVABILITÉ ET CESSATION DES PAIEMENTS

### Article 63

En ce qui concerne la dissolution, la liquidation, l'insolvabilité, la cessation des paiements et les procédures analogues, la SE est soumise aux dispositions de loi qui s'appliqueraient à une société anonyme constituée selon le droit de l'État membre dans lequel la SE a son siège statutaire, y compris celles relatives à la prise de décision par l'assemblée générale.

### Article 64

1. Lorsqu'une SE ne remplit plus l'obligation de l'article 7, l'État membre dans lequel la SE a son siège statutaire prend les mesures appropriées pour obliger la SE à régulariser la situation dans un délai déterminé:

- a) soit en rétablissant son administration centrale dans l'État membre du siège;
- b) soit en procédant au transfert du siège statutaire par la procédure prévue à l'article 8.

2. L'État membre du siège prend les mesures nécessaires pour assurer qu'une SE qui ne régulariserait pas sa situation, conformément au paragraphe 1, soit mise en liquidation.

3. L'État membre du siège statutaire institue un recours juridictionnel contre tout constat d'infraction à l'article 7. Ce recours a un effet suspensif sur les procédures prévues aux paragraphes 1 et 2.

4. Lorsqu'il est constaté, soit à l'initiative des autorités, soit à l'initiative de toute partie intéressée, qu'une SE a son administration centrale sur le territoire d'un État membre en infraction à l'article 7, les autorités de cet État membre en informent sans délai l'État membre où est situé le siège statutaire de la SE.

### Article 65

Without prejudice to provisions of national law requiring additional publication, the initiation and termination of winding up, liquidation, insolvency or cessation of payment procedures and any decision to continue operating shall be publicised in accordance with Article 13.

### Article 66

1. La SE peut se transformer en société anonyme relevant du droit de l'État membre de son siège statutaire. La décision concernant la transformation ne peut être prise avant deux ans à partir de son immatriculation et avant que les deux premiers comptes annuels n'aient été approuvés.
2. La transformation d'une SE en société anonyme ne donne lieu ni à dissolution ni à création d'une personne morale nouvelle.
3. L'organe de direction ou d'administration de la SE établit un projet de transformation et un rapport expliquant et justifiant les aspects juridiques et économiques de la transformation et indiquant les conséquences pour les actionnaires et pour les travailleurs de l'adoption de la forme de société anonyme.
4. Le projet de transformation fait l'objet d'une publicité effectuée selon les modalités prévues par la loi de chaque État membre, conformément à l'article 3 de la directive 68/151/CEE, un mois au moins avant la date de la réunion de l'assemblée générale appelée à se prononcer sur la transformation.
5. Avant l'assemblée générale visée au paragraphe 6, un ou plusieurs experts indépendants désignés ou agréés, selon les dispositions nationales adoptées en application de l'article 10 de la directive 78/855/CEE, par une autorité judiciaire ou administrative de l'État membre dont relève la SE qui se transforme en société anonyme, attestent que la société dispose d'actifs au moins équivalents au capital.
6. L'assemblée générale de la SE approuve le projet de transformation ainsi que les statuts de la société anonyme. La décision de l'assemblée générale doit être prise dans les conditions prévues par les dispositions nationales adoptées en application de l'article 7 de la directive 78/855/CEE.

## TITRE VI DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES ET TRANSITOIRES

### Article 67

1. Chaque État membre peut, si et aussi longtemps que la troisième phase de l'Union économique et monétaire (UEM) ne lui est pas applicable, appliquer aux SE ayant leur siège statutaire sur son territoire les dispositions applicables aux sociétés anonymes relevant de son droit en ce qui concerne l'expression de leur capital. La SE peut en tout cas exprimer son capital également en euros. Dans ce cas, le taux de conversion entre la monnaie nationale et l'euro est celui du dernier jour du mois précédant la constitution de la SE.
2. Si et aussi longtemps que la troisième phase de l'UEM n'est pas applicable à l'État membre du siège statutaire de la SE, celle-ci peut cependant établir et publier ses comptes annuels et, le cas échéant, ses comptes consolidés en euros. L'État membre peut exiger que les comptes annuels et, le cas échéant, les comptes consolidés de la SE soient établis et publiés dans la monnaie nationale dans les mêmes conditions que celles prévues pour les sociétés anonymes relevant du droit de cet État membre. Ceci ne préjuge pas de la possibilité additionnelle pour la SE de publier, conformément à la directive 90/604/CEE<sup>(11)</sup>, ses comptes annuels et, le cas échéant, ses comptes consolidés en euros..

## TITRE VII DISPOSITIONS FINALES

### Article 68

1. Les États membres prennent toute disposition appropriée pour assurer la mise en oeuvre effective du présent règlement.
2. Chaque État membre désigne les autorités compétentes au sens des articles 8, 25, 26, 54, 55 et 64. Il en informe la Commission et les autres États membres.

### Article 69

Au plus tard cinq ans après l'entrée en vigueur du présent règlement, la Commission présente au Conseil et au Parlement européen un rapport sur l'application du règlement et, le cas échéant, des propositions de modifications. Le rapport examine en particulier s'il convient:

- a) de permettre à une SE d'avoir son administration centrale et son siège statutaire dans des États membres différents;
- b) d'élargir la définition de la fusion prévue à l'article 17, paragraphe 2, afin d'inclure également des types de fusion autres que ceux définis à l'article 3, paragraphe 1, et à l'article 4, paragraphe 1, de la directive 78/855/CEE;
- c) de réviser la règle de compétence figurant à l'article 8, paragraphe 16, à la lumière de toute disposition qui aura pu être insérée dans la convention de Bruxelles de 1968 ou de tout texte remplaçant cette convention qui serait adopté par les États membres ou par le Conseil;
- d) de permettre qu'un État membre autorise, dans la législation qu'il adopte conformément aux pouvoirs conférés par le présent règlement ou pour assurer l'application effective du présent règlement à une SE, l'insertion, dans les statuts de la SE, de dispositions qui dérogent à ladite législation ou qui la complètent, alors même que des dispositions de ce type ne seraient pas autorisées dans les statuts d'une société anonyme ayant son siège dans l'État membre en question.

### Article 70

Le présent règlement entre en vigueur le 8 octobre 2001.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Luxembourg, le 8 octobre 2001.

*Par le Conseil*

*Le président*

*L. Onkelinx*

- (1) JO C 263 du 16.10.1989, p. 41 et JO C 176 du 8.7.1991, p. 1.
- (2) Avis du 4 septembre 2001 (pas encore publié dans le Journal officiel).
- (3) JO C 124 du 21.5.1990, p. 34.
- (4) Voir page 22 du présent Journal officiel.
- (5) JO L 395 du 30.12.1989, p. 40. Directive modifiée en dernier lieu par l'acte d'adhésion de 1994.
- (6) JO L 65 du 14.3.1968, p. 8.
- (7) Troisième directive 78/855/CEE du Conseil du 9 octobre 1978 fondée sur l'article 54, paragraphe 3, point g), du traité et concernant les fusions des sociétés anonymes (JO L 295 du 20.10.1978, p. 36). Directive modifiée en dernier lieu par l'acte d'adhésion de 1994.
- (8) Deuxième directive 77/91/CEE du Conseil du 13 décembre 1976 tendant à coordonner pour les rendre équivalentes les garanties qui sont exigées dans les États membres des sociétés au sens de l'article 58, deuxième alinéa du traité, en vue de la protection des intérêts tant des associés que des tiers, en ce qui concerne la constitution de la société anonyme ainsi que le maintien et les modifications de son capital (JO L 26 du 31.1.1977, p. 1). Directive modifiée en dernier lieu par l'acte d'adhésion de 1994.
- (9) JO L 126 du 26.5.2000, p. 1.
- (10) JO L 374 du 31.12.1991, p. 7.
- (11) Directive 90/604/CEE du Conseil du 8 novembre 1990 modifiant la directive 78/660/CEE sur les comptes annuels et la directive 83/349/CEE sur les comptes consolidés en ce qui concerne les dérogations en faveur des petites et moyennes sociétés ainsi que la publication des comptes en écus (JO L 317 du 16.11.1990, p. 57).

## **ANNEXE I**

### SOCIÉTÉS ANONYMES VISÉES À L'ARTICLE 2, PARAGRAPHE 1

**BELGIQUE:**

la société anonyme//de naamloze vennootschap

**DANEMARK**

aktieselskaber

**ALLEMAGNE:**

die Aktiengesellschaft

**GRÈCE:**

ανώνυμη εταιρία

**ESPAGNE:**

la sociedad anónima

**FRANCE:**

la société anonyme

**IRLANDE:**

public companies limited by shares

public companies limited by guarantee having a share capital

**ITALIE:**

società per azioni

**LUXEMBOURG:**

la société anonyme

**PAYS-BAS:**

de naamloze vennootschap

**AUTRICHE:**

die Aktiengesellschaft

**PORTUGAL:**

a sociedade anónima de responsabilidade limitada

**FINLANDE:**

julkinen osakeyhtiö//publikt aktiebolag

**SUÈDE:**

publikt aktiebolag

**ROYAUME-UNI:**

public companies limited by shares  
public companies limited by guarantee having a share capital

**ANNEXE II****SOCIÉTÉS ANONYMES ET SOCIÉTÉS À RESPONSABILITÉ LIMITÉE VISÉES À L'ARTICLE 2, PARAGRAPHE 2****BELGIQUE:**

la société anonyme//de naamloze vennootschap,  
la société privée à responsabilité limitée//besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

**DANEMARK:**

aktieselskaber,  
anpartselskaber

**ALLEMAGNE:**

die Aktiengesellschaft,  
die Gesellschaft mit beschränkter Haftung

**GRÈCE:**

ανώνυμη εταιρία  
εταιρία περιορισμένης ευθύνης

**ESPAGNE:**

la sociedad anónima,  
la sociedad de responsabilidad limitada

**FRANCE:**

la société anonyme,  
la société à responsabilité limitée

**IRLANDE:**

public companies limited by shares,  
public companies limited by guarantee having a share capital,  
private companies limited by shares,  
private companies limited by guarantee having a share capital

**ITALIE:**

società per azioni,  
società a responsabilità limitata

**LUXEMBOURG:**

la société anonyme,  
la société à responsabilité limitée

**PAYS-BAS**

de naamloze vennootschap,  
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

**AUTRICHE:**

die Aktiengesellschaft,  
die Gesellschaft mit beschränkter Haftung

**PORTUGAL:**

a sociedade anónima de responsabilidade limitada,  
a sociedade por quotas de responsabilidade limitada

**FINLANDE:**

osakeyhtiö  
aktiebolag

**SUÈDE:**

aktiebolag

**ROYAUME-UNI:**

public companies limited by shares,  
public companies limited by guarantee having a share capital,  
private companies limited by shares,  
private companies limited by guarantee having a share capital

## **Directive complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (2001/ 86/ CE)**

Directive 2001/86/CE du Conseil

du 8 octobre 2001

complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

**LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,**

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 308,  
vu la proposition modifiée de la Commission(1),  
vu l'avis du Parlement européen(2),  
vu l'avis du comité économique et social(3),  
considérant ce qui suit:

(1) Pour réaliser les objectifs du traité, le règlement (CE) n° 2157/2001(4) du Conseil définit le statut de la société européenne (SE).

(2) Ledit règlement vise à créer un cadre juridique uniforme dans lequel des sociétés de différents États membres devraient être en mesure de planifier et de mener à bien la réorganisation de leurs activités à l'échelle de la Communauté.

(3) Afin de promouvoir les objectifs sociaux de la Communauté, il y a lieu d'arrêter des dispositions spéciales, notamment en ce qui concerne l'implication des travailleurs, visant à garantir que la création d'une SE n'entraîne pas la disparition ou l'affaiblissement du régime d'implication des travailleurs, existant dans les sociétés participant à la création d'une SE. Cet objectif devrait être poursuivi par la création, dans ce domaine, d'une réglementation complétant les dispositions du règlement.

(4) Les objectifs de l'action proposée, tels qu'esquissés ci-dessus, ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres dans la mesure où il s'agit d'établir une réglementation concernant l'implication des travailleurs applicable à la SE, et peuvent donc, en raison de l'échelle et de l'incidence de l'action proposée, être mieux réalisés au niveau communautaire. La Communauté peut arrêter des mesures conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

(5) La grande diversité des règles et pratiques existant dans les États membres en ce qui concerne la manière dont les représentants des salariés sont impliqués dans le processus de prise de décision des sociétés rend inopportune la mise en place d'un modèle européen unique d'implication des salariés, applicable à la SE.

(6) Néanmoins des procédures d'information et de consultation au niveau transnational devraient être assurées dans tous les cas de création d'une SE.

(7) Lorsque des droits de participation existent à l'intérieur d'une ou de plusieurs sociétés constituant une SE, ces droits devraient être préservés par voie de transfert à la SE dès sa constitution, à moins que les parties n'en décident autrement.

(8) Les procédures concrètes d'information et de consultation des travailleurs au niveau transnational ainsi que, le cas échéant, de leur participation, applicables à chaque SE, devraient être définies en priorité par un accord conclu entre les parties concernées ou, en l'absence d'un tel accord, par l'application d'un ensemble de règles subsidiaires.

(9) Il convient de laisser aux États membres la faculté de ne pas appliquer les dispositions de référence relatives à la participation en cas de fusion, compte tenu de la diversité des systèmes nationaux d'implication des salariés. Les systèmes et les pratiques de participation existant le cas échéant au niveau des sociétés participantes doivent être maintenus dans ce cas par une adaptation des règles d'immatriculation.

(10) Les règles de vote au sein du groupe spécial représentant les travailleurs aux fins de négociation, notamment pour la conclusion d'accords prévoyant un niveau de participation inférieur à celui qui existait dans une ou plusieurs des sociétés participantes, devraient être proportionnées au risque de disparition ou d'affaiblissement des systèmes et des pratiques de participation existants. Ce risque est plus important dans le cas d'une SE créée par voie de transformation ou de fusion plutôt que par voie de création d'une société holding ou d'une filiale commune.

(11) En l'absence d'un accord suivant la négociation entre les représentants des travailleurs et les organes compétents des sociétés participantes, il conviendrait de prévoir certaines exigences types s'appliquant à la SE dès sa constitution. Ces exigences types devraient garantir des pratiques efficaces d'information et de consultation transnationales des travailleurs ainsi que leur participation dans les organes pertinents de la SE dès lors qu'une telle participation existait avant la constitution de celle-ci, dans les sociétés participantes.

(12) Il convient de prévoir que les représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la directive bénéficient, lorsqu'ils exercent leur fonction, d'une protection et de garanties semblables à celles assurées aux représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique du pays d'emploi. Ils ne devraient être en but à aucune discrimination du fait de l'exercice légal de leurs activités et devraient bénéficier d'une protection adéquate en matière de licenciement et d'autres sanctions.

(13) La confidentialité des informations sensibles devrait être préservée, même après l'expiration du mandat des représentants des travailleurs et il convient de prévoir une disposition permettant à l'organe compétent de la SE de ne pas divulguer les informations susceptibles de nuire gravement, si elles étaient rendues publiques, au fonctionnement de la SE.

(14) Lorsqu'une SE et ses filiales et établissements relèvent du champ d'application de la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs(5), les dispositions de ladite directive et les dispositions qui la transposent dans la législation nationale ne devraient s'appliquer ni à cette SE ni à ses filiales et établissements, à moins que l'organe spécial de négociation décide de ne pas entamer de négociations ou de mettre fin à celles qui ont déjà été ouvertes.

(15) Les règles fixées par la présente directive ne devraient pas affecter d'autres droits d'implication existants et n'affectent pas nécessairement d'autres structures de représentation existantes prévues par le droit communautaire et national et les pratiques correspondantes.

(16) Les États membres devraient prendre des mesures appropriées en cas de non-respect des obligations fixées par la présente directive.

(17) Le traité n'a pas donné à la Communauté les compétences nécessaires pour adopter la directive proposée autres que celles prévues à l'article 308 du traité.

(18) La garantie des droits acquis des travailleurs en matière d'implication dans les décisions prises par l'entreprise est un principe fondamental et l'objectif déclaré de la présente directive. Les droits des travailleurs existant avant la constitution des SE devraient être à la base de l'aménagement de leurs droits en matière d'implication dans la SE (principe "avant-après"). Cette manière de voir devrait s'appliquer en conséquence non seulement à la constitution initiale d'une SE mais aussi aux modifications structurelles introduites dans une SE existante ainsi qu'aux sociétés concernées par les processus de modifications structurelles.

(19) Les États membres devraient être en mesure de prévoir que les représentants de syndicats peuvent être membres d'un groupe spécial de négociation, qu'ils soient ou non employés par une société participant à la constitution d'une SE. Dans ce contexte, les États membres devraient notamment pouvoir instituer ce droit dans les cas où les représentants de syndicats ont le droit, en vertu de la législation nationale, de siéger et de voter au sein des organes de surveillance ou d'administration de la société.

(20) Dans plusieurs États membres, l'implication des travailleurs et d'autres aspects des relations entre partenaires sociaux se fondent à la fois sur la législation et sur la pratique nationales, qui, dans ce contexte, sont réputées couvrir aussi les conventions collectives à divers niveaux, à savoir national, sectoriel et/ou de l'entreprise,

## A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1

##### Objet

1. La présente directive régit l'implication des travailleurs dans les affaires des sociétés anonymes européennes (Societas Europaea, ci-après dénommée "SE"), visées au règlement (CE) n° 2157/2001.

2. À cet effet, des modalités relatives à l'implication des travailleurs sont arrêtées dans chaque SE conformément à la procédure de négociation visée aux articles 3 à 6 ou, dans les circonstances prévues à l'article 7, conformément à l'annexe.

## Article 2

### Definitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) "SE", une société constituée conformément au règlement (CE) n° 2157/2001;
- b) "sociétés participantes", les sociétés participant directement à la constitution d'une SE;
- c) "filiale" d'une société, une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante au sens de l'article 3, paragraphes 2 à 7, de la directive 94/45/CE;
- d) "filiale ou établissement concerné", une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait une filiale ou un établissement de la SE lors de sa constitution;
- e) "représentants des travailleurs", les représentants des travailleurs prévus par la législation et/ou la pratique nationales;
- f) "organe de représentation", l'organe représentant les travailleurs, institué par les accords visés à l'article 4 ou conformément aux dispositions de l'annexe, afin de mettre en oeuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans la Communauté et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE;
- g) "groupe spécial de négociation", le groupe constitué conformément à l'article 3 afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés participantes la fixation de modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE;
- h) "implication des travailleurs", l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;
- i) "information", le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre État membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un État membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE;
- j) "consultation", l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE;
- k) "participation", l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:
  - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; ou
  - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer.

## SECTION II PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

### Article 3

#### Création d'un groupe spécial de négociation

1. Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires, y compris la communication

d'informations concernant l'identité des sociétés participantes, des filiales ou des établissements, ainsi que le nombre de leurs travailleurs, pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.

**2.** À cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés est créé conformément aux dispositions ci-après:

**a)** lors de l'élection ou de la désignation des membres du groupe spécial de négociation, il y a lieu de veiller:

**i)** à ce que ces membres soient élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche;

**ii)** à ce que, dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, d'autres membres supplémentaires de chaque État membre soient présents dans la mesure nécessaire pour garantir que le groupe spécial de négociation comprenne au moins un membre représentant chaque société participante qui est immatriculée et emploie des travailleurs dans cet État membre et qui, selon le projet, cessera d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE, pour autant:

- que le nombre de ces membres supplémentaires n'excède pas 20 % du nombre des membres désignés conformément au point i), et
- que la composition du groupe spécial de négociation n'implique pas une double représentation des travailleurs concernés.

Si le nombre de ces sociétés est plus élevé que le nombre de sièges supplémentaires disponibles conformément au premier alinéa, ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés d'États membres différents selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient.

**b)** Les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire. Ils prennent les mesures nécessaires pour que, dans la mesure du possible, ces membres comprennent au moins un représentant de chaque société participante qui emploie des travailleurs dans l'État membre concerné. Ces mesures ne doivent pas augmenter le nombre total de membres. Les États membres peuvent prévoir que ces membres peuvent comprendre des représentants de syndicats, qu'ils soient ou non employés par une société participante ou une filiale ou un établissement concerné.

Sans préjudice de la législation et/ou de la pratique nationales fixant des seuils pour l'établissement d'un organe de représentation, les États membres prévoient que les travailleurs des entreprises ou établissements dans lesquels il n'y a pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner des membres du groupe spécial de négociation.

**3.** Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes fixent, par un accord écrit, les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

À cet effet, l'organe compétent des sociétés participantes informe le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci.

**4.** Sous réserve du paragraphe 6, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs. Chaque membre dispose d'une voix. Toutefois, si le résultat des négocia-

tions devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des travailleurs, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux États membres,

- dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25 % du nombre total de travailleurs employés par les sociétés participantes, ou
- dans le cas d'une SE constituée par création d'une société holding ou par constitution d'une filiale, si la participation concerne au moins 50 % du nombre total des travailleurs des sociétés participantes.

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SE au sens de l'article 2, point k), inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes.

**5.** Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, par exemple des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire. Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

**6.** Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les États membres où la SE emploie des travailleurs. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article 4. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de l'annexe n'est applicable.

La majorité requise pour décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux États membres.

Dans le cas d'une SE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société qui doit être transformée.

Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10 % des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de l'annexe n'est applicable.

**7.** Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par les sociétés participantes, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

## Article 4

### Contenu de l'accord

**1.** Les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation négocient dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 4, l'accord visé au paragraphe 1 conclu entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation fixe:

- a) le champ d'action de l'accord;
- b) la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements;
- c) les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
- d) la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
- e) les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
- f) si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en oeuvre de ces procédures;
- g) si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
- h) la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

3. L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées à l'annexe.

4. Sans préjudice de l'article 13, paragraphe 3, point a), dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE.

## Article 5

### Durée des négociations

1. Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent.

2. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

## Article 6

### Législation applicable à la procédure de négociation

Sauf dispositions contraires de la présente directive, la législation applicable à la procédure de négociation prévue aux articles 3 à 5 est celle de l'État membre dans lequel sera situé le siège statutaire de la SE.

## Article 7

### Dispositions de référence

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er, les États membres fixent, sans préjudice du paragraphe 3 ci-après, les dispositions de référence sur l'implication des travailleurs, qui doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe.

Les dispositions de référence prévues par la législation de l'État membre dans lequel le siège de la SE sera situé sont applicables à compter de la date d'immatriculation de la SE:

- a) lorsque les parties en conviennent ainsi, ou
  - b) lorsque, dans le délai visé à l'article 5, aucun accord n'a été conclu et:
    - que l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide d'accepter l'application des dispositions de référence relatives à la SE et de poursuivre ainsi l'immatriculation de la SE, et
    - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 3, paragraphe 6.
2. En outre, les dispositions de référence fixées par la législation nationale de l'État membre d'immatriculation conformément à la partie 3 de l'annexe ne s'appliquent que:
- a) dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un État membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une société transformée en SE;
  - b) dans le cas d'une SE constituée par fusion:
    - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 25 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
    - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 25 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
  - (c) dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale:
    - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
    - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 50 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Les États membres peuvent fixer des règles qui sont applicables en l'absence de décision en la matière pour une SE immatriculée sur leur territoire. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes des décisions prises au titre du présent paragraphe.

3. Les États membres peuvent prévoir que les dispositions de référence visées à la partie 3 de l'annexe ne s'appliquent pas dans le cas prévu au point b) du paragraphe 2.

## SECTION III DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 8

#### Réserve et confidentialité

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation ou de l'organe de représentation, ainsi que les experts qui les assistent, ne sont pas autorisés à révéler à des tiers des informations qui leur ont été communiquées à titre confidentiel.

Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver, même après l'expiration de leur mandat.

2. Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ou d'une société participante établie sur son territoire n'est pas obligé de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, leur divulgation entraverait gravement le fonctionnement de la SE (ou, selon le cas, de la société participante) ou de ses filiales et établissements ou porterait préjudice à ceux-ci.

Un État membre peut subordonner une telle dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

3. Chaque État membre peut prévoir des dispositions particulières s'appliquant aux SE établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions existent déjà dans la législation nationale.

4. Lorsqu'ils appliquent les paragraphes 1, 2 et 3, les États membres prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ou d'une société participante exige la confidentialité ou ne communique pas des informations.

Ces procédures peuvent comprendre des dispositifs destinés à sauvegarder la confidentialité des informations en question.

## Article 9

### Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

L'organe compétent de la SE et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la coopération entre l'organe de surveillance ou d'administration de la SE et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

## Article 10

### Protection des représentants des travailleurs

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes protections et garanties que celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationales en vigueur dans leur pays d'emploi.

Cela s'applique en particulier à la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou de l'organe de représentation, à toute autre réunion organisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 4, paragraphe 2, point f), ou à toute réunion de l'organe d'administration ou de surveillance, et au paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel d'une société participante ou de la SE ou de ses filiales ou établissements pendant la durée de l'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

## Article 11

### Détournement de procédure

Les États membres prennent les mesures appropriées, dans le respect du droit communautaire, pour éviter l'utilisation abusive d'une SE aux fins de priver les travailleurs de droits en matière d'implication des travailleurs ou refuser ces droits.

## Article 12

### Respect de la présente directive

1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une SE et les organes de surveillance ou d'administration des filiales et des sociétés participantes qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, les travailleurs eux-mêmes respectent les obligations prévues par la présente directive, que la SE ait ou non son siège statutaire sur son territoire.
2. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

## Article 13

### Relation entre la présente directive et d'autres dispositions

1. Lorsqu'une SE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE(6) étendant au Royaume-Uni ladite directive, les dispositions de ces directives et les dispositions qui les transposent dans les législations nationales ne leur sont pas applicables, ni à leurs filiales.  
Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article 3, paragraphe 6, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, la directive 94/45/CE ou la directive 97/74/CE et les dispositions qui les transposent sont applicables.
2. Les dispositions en matière de participation des travailleurs dans les organes d'une société prévues par la législation et/ou par la pratique nationales, autres que celles destinées à mettre en oeuvre la présente directive, ne s'appliquent pas aux sociétés constituées conformément au règlement (CE) n° 2157/2001 et relevant de la présente directive.
3. La présente directive ne porte pas atteinte:
  - a) aux droits existants des travailleurs en matière d'implication prévus dans les États membres par la législation et/ou par la pratique nationales, dont bénéficient les travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements, en dehors de la participation au sein des organes de la SE;
  - b) aux dispositions en matière de participation dans les organes, qui sont prévues par la législation et/ou par la pratique nationales et applicables aux filiales de la SE.
4. Afin de préserver les droits visés au paragraphe 3, les États membres peuvent prendre les mesures nécessaires pour garantir le maintien, après l'immatriculation de la SE, des structures de représentation des travailleurs dans les sociétés participantes qui cesseront d'exister en tant qu'entités juridiques distinctes.

## Article 14

### Dispositions finales

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 8 octobre 2004, ou s'as-

surent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres étant tenus de prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

### Article 15

#### Réexamen par la Commission

Au plus tard le 8 octobre 2007, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, les modalités d'application de la présente directive, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

### Article 16

#### Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

### Article 17

#### Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Luxembourg, le 8 octobre 2001.

*Par le Conseil*

*Le président*

*L. Onkelinx*

(1) JO C 138 du 29.5.1991, p. 8.

(2) JO C 342 du 20.12.1993, p. 15.

(3) JO C 124 du 21.5.1990, p. 34.

(4) Voir p. 1 du présent Journal officiel.

(5) JO L 254 du 30.9.1994, p. 64. Directive modifiée en dernier lieu par la directive 97/74/CE (JO L 10 du 16.1.1998, p. 22).

(6) JO L 10 du 16.1.1998, p. 22.

## ANNEXE

### DISPOSITIONS DE RÉFÉRENCE

(visées à l'article 7)

#### Partie 1: Composition de l'organe de représentation des travailleurs

Afin d'atteindre l'objectif visé à l'article 1er et dans les cas prévus à l'article 7, un organe de représentation est institué conformément aux règles ci-après:

- a) L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.
- b) L'élection ou la désignation des membres de l'organe de représentation se déroule conformément à la législation et/ou pratique nationales.  
Les États membres fixent des règles garantissant que le nombre de membres de l'organe représentatif et la répartition des sièges sont adaptés de manière à tenir compte des changements qui interviennent dans la SE, ses filiales et ses établissements.
- c) Si sa taille le justifie, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.
- d) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur.
- e) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque État membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche.
- f) L'organe compétent de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation.
- g) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé aux articles 4 et 7 ou de maintenir l'application des dispositions de référence arrêtées en conformité avec la présente annexe.

L'article 3, paragraphes 4 à 7, et les articles 4 à 6 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 4, auquel cas les termes "groupe spécial de négociation" sont remplacés par les termes "organe de représentation". Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

#### Partie 2: Dispositions de référence pour l'information et la consultation

**La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans la SE sont régis par les règles ci-après:**

- a) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre État membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul État membre.
- b) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point c), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe compétent de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe compétent, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe compétent de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses actionnaires.

La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

**c)** Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe compétent de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Lorsque l'organe compétent décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe compétent de la SE pour tenter de parvenir à un accord.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer.

Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe compétent.

**d)** Les États membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

Avant toute réunion avec l'organe compétent de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point c), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe compétent soient présents.

**e)** Sans préjudice de l'article 8, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.

**f)** L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix.

**g)** Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.

**h)** Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE, qui dote les membres de l'organe des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, la SE prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation, ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres de l'organe de représentation et du comité restreint.

Dans le respect de ces principes, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement de l'organe de représentation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

### Partie 3: Dispositions de référence pour la participation

**La participation des travailleurs dans la SE est régie par les dispositions suivantes:**

**a)** Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un État membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE. Le point b) s'applique mutatis mutandis à cette fin.

**b)** Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE.

Si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

L'organe de représentation décide de la répartition des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les travailleurs des différents États membres, ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque État membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs États membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation désigne un membre originaire d'un de ces États membres, notamment de l'État membre du siège statutaire de la SE lorsque cela est approprié. Chaque État membre peut déterminer comment les sièges qui lui sont attribués au sein de l'organe d'administration ou de surveillance vont être répartis.

Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les travailleurs est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

## Abréviations

CEE = Comité d'entreprise européen  
 CES = Confédération européenne des syndicats  
 EEE = Espace économique européen  
 ETUI = Institut syndical européen  
 EWPPC = Pôle européen de compétences en matière de participation des travailleurs  
 FEPT = Fonds européen de participation des travailleurs  
 GSN = Groupe spécial de négociation  
 SA = Société anonyme  
 SE = Societas Europaea ou Société européenne  
 SSE = Statut de la Société européenne  
 UE = Union européenne  
 UE27+3 = États membres de l'Union européenne + Islande, Liechtenstein et Norvège  
 UE27 = États membres de l'Union européenne

## Codes pays

AT = Autriche	FR = France	MT = Malte
BE = Belgique	GR = Grèce	NL = Pays-Bas
BG = Bulgarie	HU = Hongrie	NO = Norvège
CY = Chypre	IR = Irlande	PL = Pologne
CZ = République tchèque	IS = Islande	PT = Portugal
DE = Allemagne	IT = Italie	RO = Roumanie
DK = Danemark	LI = Liechtenstein	SE = Suède
EE = Estonie	LT = Lituanie	SI = Slovénie
ES = Espagne	LU = Luxembourg	SK = Slovaquie
FI = Finlande	LV = Lettonie	UK = Royaume-Uni

## **L'ETUI**

L'ETUI a pour mission de soutenir, renforcer et stimuler le mouvement syndical européen. A cette fin, il mène des recherches dans des domaines présentant un intérêt pour les syndicats, tels le marché du travail et les relations professionnelles, et produit des études comparatives au niveau européen dans ces domaines comme dans d'autres domaines connexes. Il organise également des activités de formation syndicale et apporte son assistance technique dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. A travers son expertise, ses diverses publications, ses revues spécialisées et ses programmes de formation, l'ETUI fournit aux syndicats européens les outils nécessaires pour participer au débat européen et contribuer activement au développement du dialogue social et à la réalisation de l'Europe sociale. Son programme de travail actuel s'articule autour de cinq axes principaux : la sortie de crise, la stratégie Europe 2020 et la gouvernance économique, la participation des travailleurs, le dialogue social, le développement durable et le renouveau syndical.

L'Institut syndical européen est une association internationale sans but lucratif de droit belge et bénéficie du soutien financier de l'Union européenne.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site de l'ETUI [www.etui.org](http://www.etui.org)

En octobre 2001, l'UE a officiellement adopté la législation sur la Société européenne, également connue sous son nom latin *Societas Europaea* (SE). Celle-ci comprend le règlement relatif au statut de la Société européenne et la directive connexe relative à l'implication des travailleurs dans la SE. Depuis l'entrée en vigueur de ces deux textes, les entreprises ont la possibilité d'opter pour cette nouvelle forme de société si elles le souhaitent.

Avec la législation sur la SE, le principal objectif du législateur européen a toujours été de faciliter les activités des sociétés par-delà les frontières européennes. Mais elle ouvre aussi de nouvelles possibilités pour la représentation des travailleurs au niveau européen. La directive sur la SE fait en effet avancer l'implication des travailleurs au sein des sociétés multinationales. Avant qu'une SE ne puisse être immatriculée, la direction et les représentants des travailleurs doivent négocier un accord sur la manière dont les travailleurs seront impliqués dans la future SE. Le champ des négociations inclut non seulement l'établissement d'un organe transnational d'*information* et de *consultation* (comité d'entreprise de la SE), mais permet aussi une *participation* des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance de la SE.

Ce guide vise à garantir que les opportunités offertes par la législation sur la SE soient exploitées. Il a d'abord et avant tout été conçu pour aider les acteurs de terrain à préparer et à conduire les négociations portant sur les accords relatifs à l'implication des travailleurs dans les SE. Il présente la SE et le mécanisme de l'implication des travailleurs. Il explique les procédures de négociation et livre des astuces et bonnes pratiques en vue d'une préparation efficace des négociations. S'appuyant sur l'expérience de plusieurs experts, il dresse un panorama des principaux aspects d'un accord constitutif d'une SE et propose un grand nombre de synthèses, graphiques et tableaux comparatifs.

**European Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5 / 1210 Bruxelles / Belgique

Tel: +32 (0)2 224 04 70 / Fax: +32 (0)2 224 05 02

etui@etui.org / www.etui.org

D/2013/10.574/01  
ISBN 978-2-87452-271-0



9 782874 522710