

1. IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE (Societas Europea – SE)

UN ÉLÉMENT DE PLUS DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL EUROPÉENNES*

Le 8 octobre 2001, le Conseil des Ministres de l'Union européenne adoptait les deux textes de loi associés devant servir de base à la constitution de Sociétés européennes (SE) : le règlement sur le statut de la Société européenne, ainsi que la directive sur l'implication des travailleurs au sein de la SE. Près de 30 ans après la première proposition d'un statut de SE, cette étape marque un tournant historique. Le règlement et la directive entreront en vigueur le 8 octobre 2004 dans les 25 États membres de l'Union européenne élargie et dans les autres membres de l'Espace économique européen (EEE), à savoir l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. Jusqu'à cette date, la directive sur la SE devra avoir été transposée dans le droit national. A partir de là, les entreprises auront la possibilité d'appliquer uniformément le droit européen en ce

qui concerne l'organisation de leurs sociétés. Le statut de la SE prévoit quatre formes de constitution : une SE pourra être constituée par voie de fusion(i), par création d'une société holding (ii) ou d'une filiale commune (iii) ou par transformation d'une société anonyme

Société européenne (SE)

Formes de constitution

Fusion

Des sociétés anonymes situées dans deux États membres fusionnent pour former une SE.

Holding

Une SA et une SARL situées dans deux États membres constituent une société holding

Filiale

Des sociétés et des personnes morales (de droit public ou privé) situées dans deux États membres (ou elles-mêmes SE) constituent une filiale de SE

Transformation

Une SA peut se transformer en SE si elle possède une filiale dans un autre État membre depuis deux ans.

Köstler : 2003

* Voir : ETUI and ETUC (ed.): Benchmarking Working Europe 2004. Bruxelles.

Voir également : ETUI and Hans Böckler Foundation (2004), *The European Company - Prospects for board-level representation*, Bruxelles et Düsseldorf.

Köstler, R. (2003) *The European Company*, dans R. Köstler et A. Büggel, *The European Company and Company law and Existing legislative provision for employee participation in the EU member states*, Bruxelles : ETUI. Rapport 79

existante en SE. Il appartient aux entreprises concernées de choisir une structure d'organe pour la future SE : elles peuvent alors opter pour un système à un niveau (moniste), avec un organe d'administration intégrant la fonction de surveillance de l'entreprise, ou pour un système à deux niveaux (dualiste), avec un organe de direction exécutif et un conseil de surveillance séparé.

Dès qu'une entreprise a fait connaître son intention de constituer une SE, la direction de l'entreprise doit organiser la création d'un « groupe spécial de négociation ». Ce groupe est composé uniquement de représentants des travailleurs des entreprises concernées. Ce groupe et la direction disposent d'un délai de six mois pour élaborer ensemble un accord sur les droits à l'information, à la consultation et à la participation* dont pourront disposer les travailleurs. Si ces négociations échouent, les dispositions de référence définies dans la directive relative à la SE entreront automatiquement en vigueur. Si les modalités d'implication des travailleurs dans la future SE ne sont pas clarifiées, la SE ne peut pas être constituée. La directive sur la SE ne protège pas seulement les droits de participation existants des travailleurs, elle offre également à un plus grand nombre de travailleurs une chance d'obtenir le droit de faire représenter leurs intérêts dans l'organe de surveillance ou d'administration. Les représentants des travailleurs obtiennent ainsi accès à des informations, même si elles concernent des décisions stratégiques imminentes de l'entreprise. Les travailleurs pourront donc avoir une influence sur les décisions de management prises au niveau suprême de l'entreprise.

Dans l'immédiat, il est important de suivre d'un œil critique la transposition de la directive dans les lois nationales sur l'implication des travailleurs dans la SE (voir p.ex. www.seeurope-network.org). Les SE ne pourront être constituées que dans les pays qui auront transposé la directive dans leur droit national et seules les entreprises qui opèrent sur leur territoire pourront faire partie d'une SE.

* Le texte utilise les termes de la directive SE: *L'implication* des travailleurs signifie « 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 ». *La participation* signifie le droit des travailleurs d'exercer une influence sur la composition de l'organe d'administration ou de surveillance.

Les critères de référence (« *benchmarks* ») pour les travailleurs seront notamment le fait que :

- les États membres ne font pas usage de la clause de renonciation/d'exemption, qui leur permet de ne pas appliquer les dispositions de référence relatives à la participation en cas de constitution d'une SE via une fusion ;
- la transposition nationale prévoit que les représentants des syndicats peuvent être membres du groupe spécial de négociation, même s'ils ne sont pas employés eux-mêmes dans l'entreprise. Ce point est également important pour pouvoir intégrer les représentants des Fédérations syndicales européennes;
- les États membres ne limitent pas à un seul expert la prise en charge des frais pour les experts externes qui assisteront le groupe spécial de négociation ou plus tard le comité d'entreprise de la SE dans leur travail ;
- la transposition au niveau national réserve la possibilité de renégocier l'implication des travailleurs en cas de modifications ultérieures.

La législation concernant les SE a également fait avancer plusieurs autres projets : le statut de la Société coopérative européenne (SCE) a été adopté dès juillet 2003 et le statut de la mutualité européenne (ME) et d'une association européenne (EA) sont encore en cours de négociation.

Perspectives

À partir du mois d'octobre 2004, c'est une réglementation transnationale de l'implication des travailleurs qui entrera en vigueur en Europe par la voie des transpositions nationales de la directive 2001/86. Par cette nouvelle législation, la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration va devenir une norme en Europe, ce qui constitue un compromis historique d'une grande portée. Dans les prochaines années, il faudra donc se battre pour que ce standard ne soit pas de nouveau vidé de son sens dans les actes législatifs de l'UE qui vont suivre (p. ex. concernant les fusions transfrontalières et concernant le transfert transfrontalier du siège d'un pays de l'UE dans un autre). Le critère de référence à l'avenir sera de renforcer la position des travailleurs dans les entreprises transnationales et de ne pas les marginaliser.

2. PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ORGANE DE SURVEILLANCE OU D'ADMINISTRATION AU SEIN DE L'EUROPE DES 15

Dans douze des quinze pays membres, la législation existante prévoit la participation obligatoire de travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration. En Italie et en Belgique, pays qui ne connaissent aucune réglementation de ce genre, on trouve quelques cas exceptionnels de participation. Ces cas reposent sur des conventions collectives. La Grande-Bretagne est le seul pays où il n'existe ni loi ni pratique.

Selon la structure de l'entreprise prévue par l'État membre concerné, les représentants des travailleurs siègent soit dans l'organe d'administration (avec uniquement un conseil d'administration = « board » dans le système moniste), soit dans le conseil de surveillance (avec un organe de direction et un conseil de surveillance dans le système dualiste).

Les systèmes de participation des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration varient considérablement d'un pays à l'autre, étant donné qu'ils sont intégrés dans le contexte national des relations professionnelles.

Dans les pays où la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration est étendue, c.-à-d. là où elle englobe à la fois des entreprises privées et publiques, deux cultures différentes se dessinent. En Allemagne et en Autriche, la participation est réglementée par la loi, tandis que, dans les pays scandinaves, la représentation des travailleurs est déterminée dans des conventions collectives (même si elle y est également confortée par un cadre légal).

Les autres États membres ne présentent que des formes limitées de représentation à ce niveau ; elles s'appliquent uniquement à des entreprises publiques ou privatisées. Ces formes de participation sont également basées sur des lois ou des conventions collectives. Le Portugal occupe une place spéciale, puisqu'il y existe certes des prescriptions légales, mais qu'elles ne sont quasiment pas mises en pratique.

La manifestation concrète de la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration dépend des particularités et des dispositions légales en vigueur dans les relations professionnelles au niveau national. Les formes de participation varient notamment en ce qui concerne

➤ **les seuils d'effectifs à partir desquels une entreprise doit octroyer des droits de participation aux travailleurs**

Ces seuils varient entre 25 travailleurs en Suède et de 500 à 2000 en Allemagne ;

➤ **le nombre de représentants des travailleurs présents dans l'organe de surveillance ou d'administration**

Ce nombre va de quelques représentants seulement à un tiers (p. ex. au Danemark et en Autriche) et jusqu'à la moitié des membres de du conseil de surveillance de l'entreprise (en Allemagne). En Finlande cette décision fait partie intégrante de la convention signée entre les partenaires sociaux ;

➤ **l'élection ou la nomination des représentants des travailleurs**

Dans la majorité des pays, les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration sont déterminés par un vote général des travailleurs de l'entreprise - exception faite de la Suède, par exemple, où les syndicats ont le droit de déléguer des représentants, et de l'Autriche, où ce sont les comités d'entreprise qui prennent cette décision ;

➤ **les critères de sélection des représentants des travailleurs**

Dans presque tous les pays, la loi prescrit que les représentants des travailleurs doivent impérativement être employés de l'entreprise. Il est rare que des représentants externes, par exemple des syndicats, soient admis. La législation néerlandaise, en revanche, prescrit explicitement que les membres du conseil de surveillance ne doivent pas être employés dans l'entreprise. La particularité du modèle néerlandais tient toutefois au fait que les comités d'entreprise de ce pays ont le droit de proposer des candidats pour le conseil de surveillance ou de s'opposer à la nomination de certains candidats (qui finalement sont nommés par le conseil de surveillance lui-même selon le procédé de la cooptation). Les membres du conseil de surveillance qui ont été proposés côté employés ne sont cependant pas considérés en priorité comme des défenseurs des intérêts du personnel d'une entreprise.

En règle générale, les membres du conseil de surveillance ou d'administration qui représentent les travailleurs ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que ceux qui ont été nommés par les actionnaires.

Aperçu général de la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration au sein de l'Europe des 15

	BASES LÉGALES POUR ENTREPRISES		NOMBRE DE REPRÉS. DES TRAV.	NOMINATION PAR			CRITERE DE SELECTION : EMPL. UNIQUE.?	STRUC- TURE DE L'ENTR.
	PUBLIQUES	PRIVÉES		SY	CE	VOTE		
AUTRICHE	●	●	1/3		●		●	D
BELGIQUE								
DANEMARK	●	●	1/3			●	●	M
FINLANDE	●	●	accord		●		●	M D
FRANCE	●		1/3 ou 2-3 membres			●	●	M D
ALLEMAGNE	●	●	1/3 – 1/2	● (sièges SY)		●	● (sauf sièges SY)	D
GRÈCE	●		2-3 membres			●	●	M
IRLANDE	●		(gén.) 1/3			●	●	M
ITALIE								
LUXEMBOURG	●	●	(max.) 1/3	● (sièges SY dans entr. de la métallurgie)	●		●	M
PAYS-BAS	(●)	(●)	Le CE a le droit de recommander ou de refuser la nomination de membres du conseil de surveillance.					D
PORTUGAL	●		1 membre			●	●	M
ESPAGNE	●		2 membres	●				M
SUÈDE	●	●	2-3 membres	●			●	M
ROYAUME UNI								

* entreprises privatisées comprises

Abbrév. : EMPL. = employés/SY= syndicats / CE = comité d'entreprise/ représ. élus des travailleurs/ entr. = entreprise / M = structure moniste / D= structure dualiste

3. PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ORGANE DE SURVEILLANCE OU D'ADMINISTRATION AU SEIN DES NOUVEAUX ÉTATS MEMBRES DE L'UE

A dater de leur entrée dans l'Union européenne, en mai 2004, les dix nouveaux États membres seront dans l'obligation, tout comme les autres États membres, d'appliquer la législation sur la Société européenne avant le mois d'octobre 2004. C'est la raison pour laquelle il est important de se familiariser également avec la situation existant dans ces pays en matière de participation des travailleurs.

Parallèlement au *statu quo* qui règne chez les 15 de l'UE actuelle, la comparaison entre ces pays révèle tout d'abord plus de différences que de points communs. Bien que la législation dans ce domaine n'ait été instituée qu'après 1990, les pays ont procédé de manière très différente pour établir leurs systèmes nationaux de rapports entre partenaires sociaux et de participation des travailleurs. La plupart d'entre eux pourtant (à l'exception de Chypre et des pays baltiques) ont promulgué des dispositions légales concernant la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration.

Les salariés confrontés à des négociations sur leur participation en cas de création d'une SE, disposent pour le moins, avec ces bases légales, d'un bon point de départ pour qu'une position commune puisse être trouvée entre les représentants des travailleurs de différents pays, ainsi qu'un accord satisfaisant avec leur employeur. Néanmoins, les expériences faites dans les 15 pays membres montrent déjà que la simple existence d'obligations légales ne signifie pas automatiquement leur application dans la pratique. D'autres études détaillées sont donc nécessaires pour en apprendre davantage sur la pratique et sur la valeur réelle de la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration – notamment dans les nouveaux pays membres, avec leur contexte historique bien particulier.

Aperçu général de la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration au sein des nouveaux États membres de l'UE

	BASES LÉGALES POUR ENTREPRISES PUBLIQUES ET PRIVÉES		NOMBRE DE REPRÉS. DES TRAV.	NOMINATION PAR			CRITÈRE DE SÉLECTION : EMPL. SEULS ?	STRUCTURE DE L'ENTR.
				SY	CE	VOTE		
CHYPRE								
RÉPUBL. TCHÈQUE	●	●	1/3			●	● ds entr. priv.	D
ESTONIE								
HONGRIE	●	●	1/3	obligation de consult.	●		●	D
LETTONIE								
LITUANIE								
MALTE	●		1 membre			●		M
POLOGNE	●		(gén.) 2/5			●		D
SLOVAQUIE	●	●	1/3 (entr. priv.) 1/2 (entr. publ.)	1 siège ds entr. publ.		●		D
SLOVÉNIE	●	●	1/3 - 1/2 (statut entr.)		●		●	D

* entreprises privatisées comprises

Abbrév. : EMPL. = employés / SY = syndicats / CE = comité d'entreprise / représ. élus des travailleurs ; entr. = entreprise / M = structure moniste / D = structure duale