



**La Directive sur l'implication des travailleurs dans la société européenne (SE)  
L'implication des travailleurs dans la SE  
Document de travail No.1  
18.10.2001**

Le Conseil des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales qui a eu lieu le 8.10.2001 a adopté la directive relative à l'implication des travailleurs dans la société européenne.<sup>1</sup>

La Directive inclut les dispositions fondamentales suivantes :

Une SE peut être fondée par voie de fusion, sous la forme d'un holding, d'une filiale ou par voie de transformation d'une société existante. Une SE peut uniquement être inscrite au Registre de commerce lorsqu'un accord sur l'implication des travailleurs a été conclu.

La Directive désigne par l'implication des travailleuses et des travailleurs l'information, la consultation et la participation. Ces trois concepts sont définis.

### **Information, consultation et participation**

L'information est expliquée comme étant l'information des représentants du personnel de la SE, par le biais de l'organe compétent de la SE, au sujet de toutes les affaires qui concernent la SE dans son ensemble ou un établissement dans un autre État [il est manifestement question dans cette disposition d'un autre État que celui du siège de la SE] ou qui dépassent les compétences d'un organe de direction national de la SE.

Le moment, la façon et le contenu de l'information doivent permettre aux représentants des travailleurs de procéder à une analyse approfondie et, le cas échéant, de préparer la consultation à travers l'organe compétent de la SE.

---

<sup>1</sup> Le règlement sur le statut de la SE a été également adopté. Le délai de transposition de la Directive est de trois ans.



La consultation est décrite dans la Directive comme l'instauration d'un dialogue et d'un échange de vues entre les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE. Le moment, la façon et le contenu de la consultation doivent donner les moyens aux représentants des travailleurs d'émettre un avis au sujet d'une mesure envisagée à la lumière des informations obtenues. Leur avis doit en outre être pris en considération dans le processus de décision de la SE.

L'on entend par la participation la possibilité pour les représentants des travailleurs d'une SE d'exercer une influence sur l'évolution de l'entreprise à travers l'élection ou la désignation d'un nombre déterminé de membres de l'organe de surveillance ou d'administration, ou à travers le droit de recommander l'élection d'une partie ou de la totalité des membres de l'organe de surveillance ou d'administration.

## **Les négociations**

L'implication des travailleurs dans la SE, c'est-à-dire l'information, la consultation et la participation, est soumise à des négociations. Les partenaires de négociation sont les directions des entreprises qui participent à la fondation de la SE et un groupe spécial de négociation pour les travailleurs.

Dès l'annonce du projet de fondation d'une SE (par voie de fusion, de transformation, etc.), les organes dirigeants des entreprises fondatrices prennent les mesures nécessaires pour ouvrir les négociations sur l'implication des travailleurs avec les représentants des travailleurs.

Le procédé diffère donc de l'institution d'un comité d'entreprise européen. Aux termes de la directive CEE, les travailleurs doivent introduire une demande en vue de l'institution d'un groupe spécial de négociation. En vertu de la directive relative à l'implication des travailleurs dans la SE, les directions des entreprises fondatrices sont tenues de mettre en œuvre de leur propre initiative les mesures nécessaires à l'ouverture de négociations.

Une clé de répartition est imposée pour la composition du groupe spécial de négociation. Un siège au sein du GSN est octroyé pour chaque tranche de 10 % du personnel de la (future) SE. Une disposition spécifique a été prévue pour les cas de fusions. Chaque entreprise participant à la fondation de la SE doit détacher au moins un représentant au sein du GSN.

Des permanents syndicaux peuvent être membres du groupe spécial de négociation qu'ils soient ou non salariés dans l'entreprise.

Les décisions du GSN sont arrêtées à la majorité absolue de ses membres, qui doit refléter la majorité des travailleurs de la (future) SE.

Si l'accord sur l'implication des travailleurs négocié par le GSN amoindrit les droits de participation acquis, des conditions de majorité spécifiques sont applicables. Un accord de ce type doit recueillir l'approbation d'une



majorité des 2/3 du GSN, qui reflète au minimum deux tiers des travailleurs employés dans deux États membres au moins.

Le projet de directive établit clairement la signification d'une diminution des droits de participation acquis : lorsque les représentants des travailleurs au sein de l'organe de surveillance ou d'administration de la SE comptent moins de membres qu'auparavant dans l'organe de surveillance ou d'administration de l'une des entreprises fondatrices. Exemple : trois entreprises, Alpha, Beta et Gamma, fusionnent en une SE. Les trois entreprises possèdent un conseil de surveillance. Les travailleurs sont représentés par 2 membres au conseil de surveillance d'Alpha et de Beta et par 6 membres au conseil de surveillance de Gamma. Le groupe spécial de négociation aboutit à un accord selon lequel les travailleurs seraient représentés par 5 membres au conseil de surveillance de la SE, soit un membre de moins qu'au conseil de surveillance de Gamma. Cet accord affaiblit par conséquent les droits de participation acquis et doit être approuvée par une majorité des 2/3 du GSN.

Le GSN peut être assisté dans son travail par des experts de son choix. Un représentant d'une organisation de travailleurs de niveau communautaire (en d'autres termes, une fédération syndicale européenne) peut également faire fonction d'expert. Sur décision du GSN, les experts peuvent prendre part aux négociations avec l'organe compétent de la SE.

Le GSN peut décider d'interrompre, ou même de ne pas ouvrir, les négociations sur la participation. Cette décision doit recueillir l'approbation d'une majorité des 2/3 du GSN (2/3 des membres du GSN et 2/3 des travailleurs employés dans deux États membres au moins).

Les entreprises qui participent à la fondation de la SE sont tenues de prendre en charge les coûts du GSN. Les négociations doivent reposer sur la volonté de parvenir à un accord. Les négociations durent 6 mois et peuvent être prolongées d'un délai supplémentaire unique de 6 mois par décision des deux parties.

### **Les dispositions de référence**

En cas d'échec des négociations, lorsque aucun résultat ne peut être atteint, les dispositions de référence entrent en vigueur. Ces dispositions régissent l'information, la consultation et la participation. Les directions des entreprises fondatrices de la SE ne jouissent en aucune circonstance de la possibilité de se soustraire aux dispositions de référence. Si elles refusent les dispositions de référence, elles peuvent simplement renoncer à la fondation de la SE.

L'application des dispositions de référence en matière de participation est soumise à une série de dérogations. C'est le cas notamment pour la transformation d'une entreprise en une SE. En cas d'échec des négociations sur la participation, les dispositions de référence sont uniquement applicables à la SE si la société transformée tombait dans le champ d'application



d'une réglementation nationale sur la participation avant sa transformation en une SE.

Dans une SE créée par voie de fusion, les dispositions de référence s'appliquent automatiquement lorsque 25 % au moins des travailleurs étaient préalablement couverts par une réglementation sur la participation. Si moins de 25 % des travailleurs étaient concernés par une réglementation sur la participation, le GSN doit décider de l'application des dispositions de référence au moyen d'une résolution spécifique.

Dans une SE créée sous la forme d'un holding, le seuil correspondant s'élève à 50 %.

Les dispositions de référence prévoient ce qui suit :

Un organe de représentation des travailleurs est institué aux fins de l'information et de la consultation. Aucun nombre minimal ou maximal de membres n'est établi, seule une clé de répartition régit la composition de l'organe de représentation des travailleurs : un représentant doit siéger pour chaque tranche de 10 % des travailleuses et des travailleurs.

Les États membres doivent (dans la transposition de la directive relative à l'implication des travailleurs dans la SE) établir des règles selon lesquelles la composition de l'organe de représentation des travailleurs peut être adaptée aux modifications de structure de la SE.

L'organe de représentation des travailleurs exerce ses compétences dans toutes les questions qui affectent la SE dans son ensemble, dans les questions qui concernent une filiale de la SE dans un autre État (que celui du siège) et dans les questions qui dépassent la portée des pouvoirs d'un organe de direction national.

L'organe de représentation des travailleurs de la SE reçoit des rapports réguliers de l'organe compétent de la SE sur l'évolution de la SE et a le droit de rencontrer au moins une fois par an l'organe compétent afin d'être informé et consulté. L'organe de représentation des travailleurs de la SE reçoit tous les documents de réunion des séances de l'organe de surveillance ou d'administration de la SE.

Les thèmes de l'information et de la consultation sont identiques aux sujets d'information et de consultation énumérés dans les dispositions complémentaires de la directive CEE.

L'organe de représentation des travailleurs de la SE a en outre le droit d'être informé et consulté par l'organe compétent de la SE lorsque des circonstances exceptionnelles affectent d'une manière particulière les intérêts des travailleuses et des travailleurs. Si l'organe compétent de la SE décide malgré tout de ne pas tenir compte de l'avis des représentants des travailleurs, l'organe de représentation des travailleurs a le droit de tenir



une nouvelle réunion avec l'organe compétent. Au cours de cette réunion, les parties doivent s'efforcer de parvenir à une conciliation.

Avant toute réunion avec la direction de la SE, l'organe de représentation des travailleurs peut organiser des discussions préparatoires.

Les dispositions de référence relative à la participation des travailleuses et travailleurs prévoient les dispositions suivantes :

Dans le cas d'une SE fondée par voie de transformation d'une entreprise existante, l'ensemble des dispositions relatives à la participation en vigueur avant la transformation continuent de s'appliquer au sein de la SE.

Si la SE est fondée d'une autre manière, les travailleurs peuvent détacher au conseil de surveillance ou d'administration de la SE un nombre de représentants égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes.

Les États membres peuvent décider de ne pas transposer les règles alternatives sur la participation pour les SE créées par voie de fusion. Cette possibilité d'exclusion volontaire partielle vaut uniquement pour la fusion, et non pour les autres méthodes de fondation d'une SE, et s'accompagne d'un prix particulier : dans un État qui n'a pas transposé les règles alternatives sur la participation pour les SE créées par fusion, une SE de ce type ne peut être enregistrée ; hormis si l'organe de représentation des travailleurs interrompt les négociations sur la participation à la majorité indiquée plus haut.

*Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.*

Autres documents de travail sur l'implication des travailleurs publié par la CES :

1. Opting out des états membres en cas de fusion (document de travail No.1)
2. Négociations sur l'implication des travailleurs dans la SE, règles pour la composition du groupe spécial de négociation et pour des votes à l'intérieur du GSN (document de travail No.3)
3. Organe de représentation des travailleurs ou CEE (document de travail No.4)
4. Les dispositions de référence (document de travail No.5)
5. Négociations sur un accord concernant l'implication des travailleurs dans la SE (document de travail No.6)