



**L'implication des travailleurs
dans la SE
Document de travail n° 4/2¹
L'organe de représentation des
travailleurs et le CEE
Bruxelles, le 19/10/2001**

**La représentation des travailleurs
dans la société européenne²
L'organe de représentation³ des travailleurs
ou le comité d'entreprise européen
Un affaiblissement des droits à l'information et à la
consultation
des travailleurs et de leurs représentants ?**

Après 30 années de discussion, le règlement du Conseil relatif au statut de la société européenne (SE) et la directive du Conseil complétant le statut de la société européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs étaient adoptés en octobre 2001. Ces nouveaux actes législatifs entraîneront des conséquences pour l'institution d'un comité d'entreprise européen au sein d'une SE, que nous tenterons de décrire ci-après. Dans ce contexte, l'article 13, reproduit ci-dessous, de la directive du Conseil complétant le statut de la Société européenne, en ce qui concerne l'implication des travailleurs (ci-après appelée Dir/SE), revêt une importance fondamentale :

« 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

¹ Le document remplace le document de travail n°4 du 13. 3.2001

² Il existe, d'une part, le règlement du Conseil relatif au statut de la Société européenne (SE) et d'autre part, la directive du Conseil complétant le statut de la Société européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs du 1er février 2001 (doc. n° 14732/00). Ces deux textes sont indissociables. Le présent document de travail analyse toutefois uniquement le projet de directive, dès lors qu'il contient les dispositions pertinentes. Nous nous référons au texte du règlement et de la directive telle qu'adopté par le Conseil.

³ L'organe de représentation est l'organe des travailleurs dans la SE (cf. directive SE, article 2, point f) = représentants des travailleurs au sein de la SE.



communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE 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 nationale, autres que celles destinées à mettre en œuvre 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 nationale, 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 nationale 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. »

Il ressort ainsi de l'article 13, paragraphe 1 1^{ère} phrase, que la Directive sur l'institution d'un comité d'entreprise européen (ci-après CEE) ne s'applique en principe pas, en d'autres termes, un CEE ne peut être institué au sein d'une SE.

Une exception est prévue lorsque le groupe spécial de négociation (ci-après « GSN ») de la SE décide de ne pas entamer de négociations ou de les interrompre. Dans cette hypothèse, un comité d'entreprise européen peut être formé (cf. article 13, paragraphe 1, 2^{ème} phrase).



Selon la volonté du législateur européen, la SE est ainsi dotée aux fins de la représentation des travailleurs d'un comité d'entreprise européen ou d'un organe de représentation, mais ces deux organes ne peuvent coexister.

La question se pose de savoir si la réglementation doit susciter l'inquiétude eu égard aux droits à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, sachant qu'aux termes de la directive SE, seul l'un ou l'autre organe peut être institué et les deux ne peuvent se côtoyer. Afin de pouvoir déterminer si cette disposition aboutit à un affaiblissement pour les représentants des travailleurs et les travailleurs d'une SE, les droits à l'information et à la consultation du CEE et de l'organe de représentation d'une SE, dans la mesure du possible, sont mis en parallèle ci-après :⁴

Directive CEE Dispositions sur les négociations/accords	Dir SE Dispositions sur les négociations/accords
Taille du GSN 1 membre par État dans lequel se trouvent un ou plusieurs établissements ; membres supplémentaires au prorata du nombre de travailleurs de chaque établissement ; 3 membres minimum et 17 membres maximum [article 5, par. 2, points b) et c)]	Taille du GSN Cf. Document de travail (SE) n° 3 de mars 2001
Droits du GSN Conclusion d'un accord sur l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation (article 5, par. 3)	Droits du GSN Conclusion d'un accord sur l'implication des travailleurs dans la SE (article 3, par. 3)
Contenu minimal de l'accord article 6 Champ d'action de l'accord Composition du CEE Nombre de membres Répartition des sièges et durée du mandat Attributions et procédure d'information	Contenu minimal de l'accord article 4 Champ d'action de l'accord Composition de l'organe de représentation et nombre de membres Répartition des sièges Attributions et procédure prévue pour

⁴ Les textes ne sont pas systématiquement reproduits littéralement, mais le plus souvent dans leur esprit.



<p>et de consultation du CEE</p> <p>Lieu, fréquence et durée des réunions du CEE</p> <p>Ressources financières et matérielles à allouer au CEE</p> <p>Durée de validité de l'accord et procédure pour sa renégociation</p> <p>Décision conjointe avec la direction centrale d'instituer, au lieu du CEE, une ou plusieurs procédures d'information et de consultation, en ce compris la définition des modalités applicables aux représentants des travailleurs</p>	<p>l'information et la consultation de l'organe de représentation</p> <p>Fréquence des réunions de l'organe de représentation</p> <p>Ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation</p> <p>Date d'entrée en vigueur de l'accord</p> <p>Durée de validité de l'accord et procédure pour sa renégociation</p> <p>Décision conjointe d'instituer, au lieu de l'organe de représentation, une ou plusieurs procédures d'information et de consultation, en ce compris la définition des modalités d'exécution</p> <p>Décision conjointe d'introduire une participation, en ce compris le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE, que les travailleurs peuvent élire, désigner ou refuser</p>
<p>Durée des négociations Jusqu'à 3 ans⁵</p>	<p>Durée des négociations 6 mois avec possibilité de prolongation de commun accord jusqu'à un an (article 5)</p>
<p><u>Prescriptions subsidiaires</u> Applicables dans les conditions suivantes : - la direction centrale et le GSN le décident ;</p>	<p><u>Dispositions de référence</u> Applicables dans les conditions suivantes : - les parties le décident ; ou - aucun accord n'a pu être conclu à</p>

⁵ La conclusion s'impose en vertu de l'article 7, paragraphe 1, 3ème tiret.

⁶ Article 5, paragraphe 5 : Décision à la majorité des 2/3 des voix de ne pas ouvrir de négociations sur la conclusion d'un accord ou de les annuler.



<p>- la direction centrale refuse l'ouverture de négociation dans un délai de 6 mois à compter de la première demande ; - aucun accord conforme à l'article 6 n'a pu être conclu et le GSN n'a pas pris la décision prévue à l'article 5, paragraphe 5, dans un délai de 3 ans⁶ ..</p>	<p>l'expiration du délai visé à l'article 5⁷ et - l'organe compétent de chaque société participante a approuvé l'application des dispositions de référence à la SE et, partant, la poursuite de la procédure d'immatriculation de la SE⁸ et - le GSN n'a pas pris la décision prévue à l'article 3, paragraphe 6⁹</p>
<p>Contenu des prescriptions subsidiaires</p>	<p>Contenu des dispositions de référence</p>
<p>Élection ou désignation selon la législation et/ou la pratique nationale (point 1 b)</p>	<p>Élection ou désignation selon la législation et/ou la pratique nationale (partie 1, point b)</p>
<p>Compétences du CEE : information et consultation sur les questions qui concernent l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dans son ensemble ou au moins 2 établissements (...) ou entreprises situées dans des États membres différents (point 1 a).</p>	<p>Compétences de l'organe de représentation : questions qui concernent la SE elle-même, l'une de ses filiales ou l'un de ses établissements dans un autre État membre ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul État membre (partie 2, point a).</p>

⁷ 6 mois ou jusqu'à une année de commun accord.

⁸ La SE ne peut être immatriculée sans leur accord.

⁹ Décision à la majorité des 2/3 de ne pas entamer de négociations ou de les clore ; du reste, des exceptions relatives à l'applicabilité des dispositions de référence sont prévues pour les cas de constitution d'une SE par transformation, par fusion ou par la création d'une société holding ou d'une filiale (cf. en particulier article 7, paragraphe 2). Cette étude ne s'attardera pas sur ce sujet afin de ne pas sortir de son « cadre ». Un document de travail séparé sera établi.

Rencontre une fois par an avec la direction centrale aux fins de l'information et de la consultation sur la base d'un rapport établi par la direction centrale sur l'évolution des activités et les perspectives de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, en ce qui concerne en particulier la structure de l'entreprise, sa situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes, ainsi que la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels de l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail et de production, les transferts de la production, la fusion, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties substantielles de ceux-ci et les licenciements collectifs (point 2 des prescriptions subsidiaires).

Convocation immédiate d'une réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles¹⁰

Droit du CEE à informer les représentants des travailleurs dans les établissements/les entreprises ou le

Information régulière de l'organe de représentation au moyen de rapports sur l'évolution des activités et les perspectives de la SE et consultation à ce sujet ; réunion au moins une fois par an avec l'organe compétent de la SE à cette fin ; communication de l'ordre du jour de toutes les réunions de l'organe d'administration ou de direction et de surveillance, ainsi que copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale des actionnaires ; l'information concerne en particulier la structure de la SE, sa 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 de l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou 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 (partie 2, point b des dispositions de référence).

Information de l'organe de représentation en cas de circonstances exceptionnelles et droit de l'organe de représentation des travailleurs, à sa demande, d'être informé et consulté, ainsi que de tenir une réunion supplémentaire avec l'organe compétent de la SE aux fins de la conclusion d'un consensus si l'organe compétent de la SE décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation des travailleurs¹¹

Droit de l'organe de représentation à informer les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et

¹⁰ Cf. en particulier point 3 des prescriptions subsidiaires de la directive CEE.

¹¹ Cf. en particulier partie 2, point c des dispositions de référence de la Dir/SE.



<p>personnel sur la teneur et le résultat de la procédure d'information et de consultation ; droit à recourir à l'assistance d'experts ; mise à la disposition du CEE des ressources financières et matérielles nécessaires (points 5 à 7 des prescriptions subsidiaires).</p>	<p>établissements sur la teneur et le résultat de la procédure d'information et de consultation ; droit de recourir à l'assistance d'experts ; mise à disposition des ressources financières et matérielles nécessaires ; droit à un congé sans perte de salaire aux fins d'une formation continue (partie 2, points d à h des dispositions de référence).</p>
<p>Définitions de la directive CEE</p>	<p>Définitions de la directive SE</p>
	<p>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 (article 2, point h).</p>
	<p>Information L'information sur les questions qui concernent la SE elle-même, l'une de ses filiales ou l'un de ses établissements ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un État membre ; le moment, la façon et le contenu de l'information doivent permettre une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et, le cas échéant, la préparation des consultations (article 2, point i).</p>
<p>Consultation L'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction approprié (article 2, par. 1, point f).</p>	<p>Consultation L'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe de représentation et l'organe compétent de la SE ; le moment, la façon et le contenu doivent permettre à l'organe de représentation et/ou aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées, qui pourra être pris en considération dans le processus décisionnel (article 2, point j).</p>
	<p>Participation¹²</p>

¹² La participation existe dans des circonstances déterminées ; cf. à ce sujet le texte de la Dir/SE. Les dispositions relatives à la participation énoncées dans la Dir/SE sont laissées de côté dans cette étude



	L'influence qu'a l'organe de représentation et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société par l'exercice des droits d'élection/de recommandation ou de refus (article 2, point k).
--	--

L'on peut constater que les directives CEE et SE présentent une formulation largement similaire en ce qui concerne l'institution et les droits du GSN ainsi que l'information et la consultation des représentants des travailleurs. Les deux directives prévoient la possibilité pour le GSN et la direction de l'entreprise de conclure un accord sur l'information et la consultation des représentants des travailleurs¹³. Elles imposent en outre aux parties à un tel accord un contenu minimal pratiquement identique.

Dans l'éventualité d'un échec de la solution négociée, des dispositions de référence¹⁴ sont applicables dans les deux cas lorsque les conditions énoncées sont réunies.

Les dispositions de référence de la Dir/SE comprennent l'obligation, qui s'étend au-delà de la directive CEE, pour la direction de l'entreprise d'informer à intervalles réguliers les représentants des travailleurs de la SE¹⁵ et de mettre à leur disposition avant chaque réunion, au moins une fois par an, l'ensemble des documents soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Les prescriptions subsidiaires de la directive CEE prévoient qu'une réunion doit être convoquée sans délai en cas de circonstances exceptionnelles, alors que les dispositions de référence de la Dir/SE exigent simplement une réunion, et ne font pas état d'une réunion devant être convoquée immédiatement. Cette « lacune » est toutefois compensée du fait que, aux termes de la Dir/SE, un consensus¹⁶ doit être atteint dans la mesure du possible dans l'éventualité de circonstances exceptionnelles. D'après les dispositions de référence de la Dir/ SE, les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise doivent discuter afin de s'accorder, tandis que les prescriptions subsidiaires de la directive CEE ne mentionnent nulle part un consensus.

Les deux organes ont la possibilité, en vertu des prescriptions subsidiaires ou des dispositions de référence, d'informer les représentants des

comparative dès lors que la directive CEE ne contient aucune disposition similaire, empêchant de ce fait toute comparaison à cet égard. Les dispositions sur la participation sont néanmoins analysées dans le document de travail rédigé à propos des dispositions de référence.

¹³ Au sein du CEE ou de l'organe de représentation.

¹⁴ Celles-ci s'appellent « Prescriptions subsidiaires » dans la directive CEE.

¹⁵ = Organe de représentation.

¹⁶ Remarque : il ne peut être question que d'un consensus sur les conséquences, le mode d'action, etc.



travailleurs sur le terrain et de recourir à l'assistance d'experts lorsque cela s'avère nécessaire. Les ressources financières et matérielles requises doivent par ailleurs être mises à leur disposition.

Alors qu'une définition de l'information fait défaut dans la directive CEE¹⁷, la Dir/SE contient cette définition et établit simultanément que l'organe de représentation doit pouvoir évaluer en profondeur l'incidence éventuelle.

La définition de la notion de « consultation » dans la Dir/SE dépasse celle de la directive CEE. La Dir/SE affirme en effet expressément que la consultation doit avoir lieu d'une façon qui permet à l'organe de représentation/aux représentants des travailleurs d'exprimer un avis, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel.¹⁸

En conclusion, l'on peut affirmer que les droits à l'information et à la consultation des travailleurs et de leurs représentants ne sont pas affaiblis par le fait que, selon la volonté du législateur européen, seul un organe de représentation ou un comité d'entreprise peut être institué au sein d'une société européenne et les deux organes ne peuvent coexister.

De toute évidence, le même constat peut s'appliquer dès à présent dans le cas où un accord volontaire serait négocié dans le cadre de la Dir/SE. En effet, le GSN chargé de négocier l'accord dans le cadre de la Dir/SE peut manifestement tirer parti des expériences de négociation engrangées à propos de la directive CEE à travers l'instauration de relations avec les représentants des travailleurs impliqués aux fins de l'obtention d'une assistance¹⁹, de l'échange d'expériences, etc.

Notre comparaison ne concerne que l'information et la consultation. Les droits à l'information et à la consultation sont réglés d'une manière plus claire dans la Dir/SE qui va néanmoins bien au-delà de l'information et consultation et crée aussi un droit à la participation. Si un organe de représentation des travailleurs n'était pas établi dans un SE, il n'y aura pas de participation non plus et la position des travailleurs logiquement sera affaiblie. Le Groupe Spécial de Négociation devrait faire de son mieux pour créer un organe de représentation et pour établir des droits à la participation. Le Groupe Spécial de Négociation doit préparer à fond les négociations qui ne seront pas faciles. Du côté patronat, on doit se préparer à des efforts éventuels de maintenir un CEE, pour éviter de la

¹⁷ Ainsi que chacun le sait, la CES appelle à l'intégration d'une telle définition dans le cadre du réexamen de la directive CEE.

¹⁸ Ainsi que chacun le sait, la CES appelle à un élargissement en ce sens du concept de « consultation » dans le cadre du réexamen de la directive CEE.

¹⁹ Outre les représentants des travailleurs concernés dans les entreprises, les fédérations syndicales européennes et nationales peuvent certainement procurer un soutien et des conseils précieux à ce sujet. Le GSN qui doit être constitué en vertu de la directive SE doit impérativement faire usage de cette possibilité. Naturellement, la CES est également disponible dans la mesure du possible.



participation. Une bonne préparation du CEE est indispensable, si on veut créer le droit à la participation dans la SE.

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.