



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 5.7.2011
C(2011) 4707 final

DOCUMENT DE CONSULTATION

Première phase d'une consultation des partenaires sociaux, organisée en vertu de l'article 154 du TFUE, sur l'éventuelle révision de la directive 2001/86/CE complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

DOCUMENT DE CONSULTATION

Première phase d'une consultation des partenaires sociaux, organisée en vertu de l'article 154 du TFUE, sur l'éventuelle révision de la directive 2001/86/CE complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

1. INTRODUCTION

L'objectif du présent document est de consulter les partenaires sociaux, conformément à l'article 154, paragraphe 2, du TFUE, afin de connaître leur point de vue sur les arguments militant en faveur d'une action de l'Union européenne dans le domaine des règles relatives à l'implication des travailleurs dans la société européenne (ci-après «SE»), et sur l'orientation possible d'une telle action.

Le règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil¹ (ci-après «le règlement») établit le statut de la société européenne en vue de créer un cadre juridique harmonisé permettant aux sociétés des différents États membres de planifier et d'entreprendre la réorganisation de leurs activités à l'échelle européenne. La directive 2001/86/CE du Conseil² (ci-après «la directive») complète le règlement pour ce qui concerne l'implication des travailleurs³ et vise à garantir que la création d'une SE n'entraîne pas une réduction des pratiques d'implication des travailleurs qui existent au sein des sociétés concernées.

Le 30 septembre 2008, la Commission a publié un rapport sur le réexamen de la directive⁴, comme le requiert son article 15. Ce rapport a relevé plusieurs aspects qui méritent plus ample réflexion. Cependant, étant donné que la directive complète le règlement, la Commission a décidé d'examiner les arguments en faveur d'une révision des deux instruments après l'adoption du rapport prévu par le règlement, ainsi que la portée d'une telle révision.

Le 17 novembre 2010, la Commission a publié ce rapport et un document de travail des services de la Commission⁵ l'accompagnant. Après avoir énoncé les principaux facteurs et tendances relatifs à la création des SE, le rapport a mis en évidence un certain nombre de problèmes pratiques qui se posent lors de la création et de l'exploitation d'une SE, et dont certains sont directement liés à la directive. Le document de travail des services de la Commission a complété le rapport en faisant l'inventaire des SE et en analysant la façon dont les options données dans le statut sont appliquées dans les différents États membres. Dans les conclusions du rapport,

¹ Règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE), JO L 294 du 10.11.2001, p. 1.

² 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, JO L 294 du 10.11.2001, p. 22.

³ On entend par «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), de la directive].

⁴ COM(2008) 591.

⁵ COM(2010) 676; SEC(2010) 1391.

la Commission reconnaissait que: «La société européenne a permis aux sociétés de dimension européenne de procéder au transfert transfrontière de leur siège statutaire, de mieux se réorganiser ou et se restructurer et de choisir entre différentes structures d'administration, tout en maintenant les droits d'implication des travailleurs et en protégeant les intérêts des actionnaires minoritaires et des tiers. L'image européenne et la nature supranationale de la SE sont d'autres aspects positifs de cette forme juridique.»

2. IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LA SE

2.1. Bref contexte historique

En 1970, la Commission a adopté une première proposition de règlement relatif à la SE qui contenait des dispositions sur la création d'un comité d'entreprise européen, sur la participation des travailleurs (1/3 de représentation pour les actionnaires, 1/3 pour les travailleurs et 1/3 pour les membres cooptés par les actionnaires et les travailleurs) et sur la conclusion de conventions collectives. Suite aux commentaires du Parlement européen et du Comité économique et social européen, la Commission a présenté une proposition modifiée en 1975. Il n'a pas été possible d'obtenir l'unanimité requise, en partie à cause de la question de la participation des travailleurs. Les discussions ont débouché sur une impasse en 1982.

En 1989, suite à l'adoption de l'acte unique européen en 1987, la Commission a adopté une nouvelle proposition de règlement sur la SE, ainsi qu'une proposition de directive séparée traitant de l'implication des travailleurs. La directive proposait deux modèles de base d'implication des travailleurs (participation au sein des organes ou création d'un comité d'entreprise), à choisir d'un commun accord par les employeurs et les travailleurs. Cependant, la direction et les travailleurs pouvaient convenir d'une solution différente, à condition de respecter certaines exigences minimales. Suite aux avis du Parlement européen et du Comité économique et social européen, la Commission a présenté une proposition modifiée en 1991. Une fois de plus, l'unanimité requise n'a pas pu être atteinte, essentiellement à cause de désaccords relatifs à l'implication des travailleurs. Les discussions ont de nouveau débouché sur une impasse en 1993.

Suite aux travaux du groupe d'experts mené par M. Davignon⁶, le Conseil a trouvé, en 2000, une solution de compromis sur l'implication des travailleurs et sur le statut.

2.2. Principales dispositions de la directive

Avant qu'une SE ne puisse commencer ses activités, des négociations au sujet de l'implication des travailleurs doivent être entreprises avec les représentants des travailleurs⁷. La directive règlemente les procédures applicables à ces négociations.

⁶ Groupe d'experts «European Systems of Worker Involvement», rapport final. OPOCE 1997.

⁷ Selon l'article 12, paragraphe 2, du règlement, «Une SEC 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».

La garantie des droits des travailleurs en matière d'implication dans les décisions prises par l'entreprise est un principe fondamental et l'objectif déclaré de la 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»). Cet objectif est principalement réalisé par le biais d'un accord négocié entre la direction des entreprises et les représentants des travailleurs.

Aux fins des négociations, un groupe spécial de négociation (ci-après «GSN») représentant les travailleurs doit être créé. Le GSN a pour rôle essentiel de négocier la teneur du droit à l'implication des travailleurs dans la SE avec les organes compétents des sociétés participantes. La négociation peut donner lieu à un accord. Cependant, un ensemble de règles subsidiaires s'applique lorsqu'aucun accord n'a été conclu dans le délai de six mois (ou d'un an dans certains cas) et que, du côté des sociétés participantes, les organes compétents décident de poursuivre l'immatriculation de la SE et que, du côté des travailleurs, le GSN n'a pas décidé d'ouvrir des négociations ou de clore des négociations en cours. Ces règles subsidiaires peuvent également s'appliquer lorsque les parties en conviennent. Les règles subsidiaires traitent de la composition de l'organe qui représente les travailleurs, des procédures d'information et de consultation des travailleurs et de leur teneur ainsi que, éventuellement, de la participation des travailleurs à l'organe de surveillance ou d'administration.

3. INVENTAIRE DES SE

Selon le rapport publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (ci-après «Eurofound»)⁸, au 1^{er} juin 2010, 588 SE avaient été créées au total.⁹ Parmi celles-ci, 276 SE (46 % du total) étaient enregistrées en République tchèque et 133 en Allemagne. Sept États membres avaient enregistré entre 10 et 26 SE, tandis que douze États membres en avaient enregistré moins de dix. Sur 588 SE, seules 145 employaient plus de cinq personnes et, dans le cas particulier de la République tchèque, sur 276 SE créées, seules 20 SE employaient plus de cinq personnes.

De nombreuses SE (160) étaient des sociétés vides (c'est-à-dire des sociétés opérant sans travailleurs) ou des «sociétés dormantes» (c'est-à-dire des sociétés toutes faites, ayant respecté tous les critères pour être légalement enregistrées et susceptibles d'être achetées par tout un chacun). Un nombre encore supérieur de SE, qui sont probablement en fonctionnement, ne divulguent que très peu d'informations au public. La plupart d'entre elles sont situées en République tchèque et ont été créées par l'activation d'une société dormante.

La publication d'Eurofound susmentionnée signale que, au 1^{er} juin 2010, selon le peu d'informations disponibles, sur les 145 SE opérant et employant au moins cinq employés («SE normales») analysées, seules 71 avaient créé un GSN. Sur 61 SE ayant obtenu un accord sur l'implication des travailleurs, la moitié possédait également des dispositions concernant la participation des travailleurs au niveau de

⁸ *Employee involvement in companies under the European Company Statute*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2011

⁹ Source: Base de données sur les sociétés européennes gérée par l'ETUI. <http://fr.worker-participation.eu/European-Company>.

l'organe de surveillance ou d'administration. Dans neuf cas, les négociations avaient pris fin ou échoué et, dans un cas, les règles subsidiaires avaient été appliquées faute d'accord. Dans neuf SE, les travailleurs avaient décidé de ne pas créer de GSN.

4. PROBLEMES LIES A L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS IDENTIFIES PAR LA COMMISSION

Les trois principaux problèmes soulevés par les rapports de la Commission et d'Eurofound susmentionnés peuvent être résumés comme suit:

4.1. La complexité de la procédure.

Plusieurs sociétés, conseillers juridiques et associations professionnelles ont cité la complexité des règles relatives à l'implication des travailleurs (en particulier dans les États membres où la législation nationale ne prévoit pas de système de participation des travailleurs) et le fait que les négociations relatives à l'implication des travailleurs doivent être terminées avant l'enregistrement de la SE comme un facteur négatif pour la formation de SE. Cet avis n'était cependant pas partagé par les organisations de travailleurs.

Dans les États membres où ces questions sont réglementées par des règles contraignantes, les règles souples des SE en matière d'implication des travailleurs étaient considérées comme un facteur positif.

Les recherches effectuées par Eurofound ont confirmé que, pour un échantillon de dix SE, «il a fallu remuer ciel et terre pour réunir la documentation concernant les filiales, le nombre d'employés et l'existence d'une représentation des travailleurs au niveau local. Les sociétés devaient s'assurer que les travailleurs ne pouvaient pas contester la validité de la SE sur la base d'un manque d'informations adéquates». Les recherches ont également souligné que, pour les dix études de cas choisies, «le processus de négociation de l'implication des travailleurs spécifique aux SE ne constituait pas une entrave à la création d'une SE»¹⁰. Il est également apparu que «dans le contexte de l'hétérogénéité des relations industrielles locales et nationales en Europe, l'implication des travailleurs présentait une valeur ajoutée pour une société transnationale, en créant un niveau européen de représentation des intérêts et des normes transnationales communes. De toute façon, il ne semble pas que l'application des règles nationales mettant en œuvre la directive ait donné lieu à des recours en justice. En outre, aucune demande de décision préjudicielle n'a été déposée devant la Cour de justice de l'Union européenne jusqu'à présent.

4.2. Le manque de sécurité juridique pour certains aspects de la procédure de négociation

La directive ne traite pas de certains aspects de la procédure de négociation, ni de certaines situations. Certaines parties prenantes considèrent que ce «silence» est source d'insécurité juridique. Les aspects suivants sont mentionnés :

¹⁰ Ces études de cas reflètent largement les cas de bonnes pratiques selon l'étude. Les SE analysées étaient Allianz SE, BASF SE, Elcoteq SE, Fresenius SE, GfK SE, Hager SE, MAN SE, SCOR SE et STRABAG SE.

- Si aucun travailleur n’est éligible ou ne souhaite être élu en tant que membre du GSN, il est impossible d’entamer des négociations. Le GSN ne peut pas non plus décider de ne pas ouvrir de négociations ou de clore des négociations en cours.
- Bien que la directive exclue en principe l’application de la directive relative au comité d’entreprise européen aux SE (article 13), aucune disposition ne règle la relation qui peut exister, au sein du groupe de sociétés auquel appartient la SE (au niveau inférieur ou supérieur), entre l’organe de représentation au sein de la SE et le comité d’entreprise européen. La directive ne règle pas non plus la relation qui existe entre les niveaux nationaux et transnationaux d’information et de consultation.
- Bien que la directive s’en remette à la législation de l’État membre dans lequel est situé le siège statutaire pour régler la procédure de négociation, elle ne traite pas explicitement de la méthode de calcul du nombre de travailleurs.

4.3. La crainte que l’utilisation de la forme de la SE puisse avoir un effet sur les droits d’implication des travailleurs garantis en vertu du droit national ou européen

Les aspects suivants sont mentionnés par certains États membres disposant de systèmes de participation des travailleurs, ainsi que par la CES:

- Pour ce qui concerne les droits de participation, la directive ne règlemente pas les cas où des changements se produisent au sein de la SE après son enregistrement. La question de l’implication des travailleurs en cas de changements structurels affectant une SE ou lors de l’activation d’une SE (SE enregistrée sans employés ou sans activités, qui devient fonctionnelle et embauche des travailleurs) est soulevée.
- La définition que la directive donne de la participation ne reconnaît pas la participation au niveau du groupe, qui est le niveau auquel la participation est exercée dans certains États membres.
- En l’absence de limites définies par la directive, la transformation d’une SE en société anonyme (autorisée par l’article 66 du règlement SE) serait régie par le droit national applicable. Dans certains cas, cela pourrait donner lieu à une perte ou à une réduction des droits de participation si la forme de société adoptée n’est pas soumise à la participation des travailleurs ou si le niveau de participation des travailleurs y est inférieur.
- Un État membre disposant d’un système de participation des travailleurs et la CES considèrent qu’une réduction de la taille de l’organe dans lequel la participation est exercée peut être considérée comme une réduction des droits de participation. La taille de l’organe devrait donc également faire l’objet de négociations.

5. OBJECTIF DE LA CONSULTATION

Conformément à l’article 154, paragraphe 2, du TFUE, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l’orientation possible d’une action de l’Union.

La Commission examinera les avis recueillis au cours de cette première phase et décidera ensuite de l'opportunité de mener une action au niveau de l'UE. Si elle décide qu'une action est justifiée, la Commission lancera une seconde phase de consultation des partenaires sociaux à l'échelle de l'Union. Cette phase portera sur le contenu de toute proposition d'action, conformément à l'article 154, paragraphe 3, du TFUE.

La Commission propose de consulter les partenaires sociaux sur les questions suivantes:

- 1) Quel est votre avis sur l'analyse contenue dans le présent document en ce qui concerne l'implication des travailleurs dans les SE? Selon vous, d'autres points devraient-ils être ajoutés?
- 2) Pensez-vous que la Commission doive prendre une initiative en vue de modifier la directive, parallèlement à une éventuelle révision du statut de la SE? Le cas échéant, quelle devrait, selon vous, en être la portée?
- 3) Pensez-vous que, en dehors et/ou au lieu de mesures législatives, d'autres actions concernant l'implication des travailleurs méritent d'être envisagées à l'échelle de l'Union? Le cas échéant, quelle sorte d'action devrait être menée et dans quels domaines?
- 4) Envisageriez-vous d'engager un dialogue au titre de l'article 155 du TFUE sur l'une ou plusieurs des questions abordées dans le cadre de la présente consultation? Si oui, lesquelles?