



**Implication des travailleurs  
dans la SE  
Document de travail n° 3/2<sup>1</sup>  
Négociations dans la SE  
19/10/2001**

**Négociations sur l'implication des travailleurs  
dans la société européenne**

Les articles 3 et 6 de la « Directive du Conseil complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs» (rebaptisée par la suite Directive du Conseil sur l'implication des travailleurs ou Dir/SE) présentent les modalités des négociations portant sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne : qui est chargé d'entamer les négociations, qui négocie pour les deux parties, quelle est la composition du groupe spécial de négociation, quel est le calendrier des négociations, quel est l'ordre du jour des négociations et quelles sont les dispositions de référence au cas où les négociations n'aboutiraient pas.

**Entamer les négociations**

**A qui revient l'initiative des négociations ?**

Qui est chargé d'entamer les négociations ? L'article 3.1. stipule qu'il revient aux « organes de direction ou d'administration des sociétés participantes » de prendre « les mesures nécessaires (...) pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés ». Aucune requête particulière ne doit émaner des salariés pour ouvrir les négociations. La responsabilité en revient entièrement à la direction des entreprises participant à la création d'une société européenne. La direction est tenue de prendre l'initiative et de contacter les représentants des travailleurs. La direction n'a pas la possibilité de retarder le début des négociations.

L'article 3.1 de la Dir/SE définit clairement à quel moment la direction doit prendre l'initiative: « dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution d'une société holding, ou après l'adoption d'un

<sup>1</sup> Remplace le document de travail no.3, mars 2001.



projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE », la direction prendra les mesures nécessaires. Après la publication du projet de création d'une société européenne, la direction doit dans les meilleurs délais contacter les représentants des travailleurs.

La direction des entreprises participant à la création d'une société européenne n'a aucun intérêt à retarder les négociations. Aucune société européenne ne pourra être enregistrée sans avoir prévu de modalités d'implication des travailleurs (par le biais de négociations ou l'application des dispositions de référence).

Pour obtenir davantage de détails sur la publication du projet de création d'une société européenne, voir le Règlement du Conseil portant sur le statut de la société européenne (ensuite: Re/SE), Art. 20, 21 (projet de fusion), Art. 32.2, 32.3 (projet de création d'une holding SE), Art. 37.5 (projet de conversion). Ces articles stipulent les points particuliers devant être inclus dans chaque avant-projet de conditions et l'endroit où celui-ci doit être publié. Un projet de fusion doit être publié dans le moniteur national de tout Etat membre dans lequel une société participant à la fusion est enregistrée. Le projet de création d'une holding SE et la conversion « sera publié selon les procédures légales propres à chaque Etat membre » (Art. 32.3 et 37.5 Re/SE). Aucune mention n'est faite de la publication d'un projet de la filiale SE.

### **La direction doit prendre les mesures nécessaires**

Il revient donc à la direction ou aux organes administratifs des sociétés participantes de « prendre les mesures nécessaires (...) pour entamer les négociations » (Art. 3.1 Dir/SE) Quelles sont ces mesures nécessaires ? La première consiste à informer les représentants des salariés des entreprises participantes. Chaque direction doit informer les représentants des travailleurs de sa propre entreprise de l'intention de créer une société européenne et les inviter à désigner des membres pour le groupe spécial de négociation. Ces premières informations doivent s'accompagner « d'informations concernant l'identité de sociétés participantes, des filiales ou des établissements, ainsi que le nombre de leurs travailleurs » (Art. 3.1 Dir/SE) Ces informations diffèrent du projet de conditions de fusion/de holding/de filiale et doivent dans tous les cas être fournies pour permettre aux représentants des travailleurs de bénéficier d'une vision claire de la future SE et de la composition du groupe spécial de négociation. Les informations mentionnées à l'article 3.1 doivent être précises et complètes, faute de quoi il serait impossible de créer le groupe spécial de négociation.

L'article 3.1 Dir/SE contraint la direction des entreprises participantes à prendre les mesures nécessaires auprès des représentants des travailleurs mais ne précise pas qui sont les représentants des travailleurs à contacter.

### **Exemple**

Les sociétés A, B et C décident de fusionner pour constituer une société européenne. Ces trois sociétés possèdent un Comité d'entreprise européen, les sociétés A et B disposent d'un Comité de groupe ou Konzernbetriebsrat, la société C compte des délégations syndicales sur trois de ses sites et aucune représentation des travailleurs n'est mise en place sur son quatrième site.

La Directive laisse à la loi de transposition nationale le soin de définir le niveau de représentation des travailleurs devant être informé par la direction. L'approche la plus logique serait de prendre les mesures nécessaires, à savoir d'informer le Comité d'entreprise européen et la plus haute instance de représentation nationale des travailleurs (dans notre exemple, le comité de groupe). En l'absence de représentation centrale des travailleurs, toutes les représentations existantes de travailleurs devront être informées. S'il n'existe aucune représentation des travailleurs, les employés eux-mêmes devront être informés.

Ne serait-il pas suffisant de contacter uniquement le Comité d'entreprise européen ? Non, car la Directive met l'accent sur la nécessité de disposer d'au moins un représentant des travailleurs de chaque pays dans lequel l'une des entreprises participantes exerce des activités, au sein du groupe spécial de négociation. Tous les pays ne sont pas toujours représentés au sein d'un Comité d'entreprise européen.

## **Le groupe spécial de négociation**

Après la communication initiale de la direction, l'étape suivante consiste à créer un groupe spécial de négociation. Il est déjà fait état du groupe spécial de négociation dans la directive sur les CEE. La composition du groupe spécial de négociation chargé de mener les négociations en matière d'implication des travailleurs dans la SE est différente.

Les articles 3.2. a et b de la Dir/SE en précisent les modalités. Le groupe doit compter un représentant par pays dans lequel les sociétés participantes possèdent des salariés équivalent à 10 % ou à une fraction de ce. Des dispositions particulières sont d'application dans le cas d'une SE créée par fusion.

## **Composition du groupe spécial de négociation**

Le premier principe à respecter est donc : chaque pays dans lequel les sociétés participantes possèdent des salariés a le droit de disposer d'au moins un représentant au sein du groupe spécial de négociation. Le libellé de la directive est relativement compliqué mais il s'agit de l'idée générale. L'article 3.2.a.i Dir/SE stipule que les membres du groupe spécial de négociation sont désignés ou élus « en attribuant par Etat membre un siège pour chaque tranche de salariés employés dans cet Etat membre équivalent à 10% ou à une fraction de ce pourcentage ».

La première étape, et la plus importante, à franchir lors du calcul du nombre de membres pouvant être désigné pour participer au groupe spécial de négociation consiste donc à déterminer le nombre global de salariés de la future SE. Cette tâche devrait s'avérer plutôt aisée puisque les directions respectives des sociétés participantes sont tenues de fournir ce type d'information. En additionnant ces chiffres, les représentants des travailleurs obtiendront le nombre d'effectifs global de la future SE. Pour 10% ou une fraction de ce pourcentage, un représentant peut participer au groupe spécial de négociation.

### Exemple

Les sociétés A et B décident de créer un holding SE. La société A compte 3.000 employés, la société B, 4.000, ce qui représente au total 7.000 employés pour la SE. Pour chaque tranche de 10% (700) ou une fraction de celle-ci, un siège est attribué par pays au sein du groupe spécial de négociation.

Pays	Société A	Société B	Total par pays	Sièges au sein du GSN
Belgique	1000	500	1.500	21% = 3 sièges
France	30	90	120	1,7% = 1
Espagne	5000	320	5320	76% = 8
Luxemburg	40	20	60	0,85% = 1
Total				13

### Composition du groupe spécial de négociation si la SE est créée par fusion

Des dispositions particulières s'appliquent aux sociétés européennes créées par fusions. Des membres supplémentaires peuvent être désignés pour chaque Etat membre afin de garantir que le groupe spécial de négociation comprendra au moins un membre représentant chaque société participant à la fusion et possédant des employés dans le pays en question (Art. 3.2.a.ii Dir/SE). Le nombre de membres supplémentaires est cependant limité par un plafond : leur nombre ne pourra dépasser 20% de celui des membres « ordinaires » du groupe spécial de négociation.

Reprenons l'exemple cité ci-dessus et imaginons que les sociétés A et B fusionnent en une société européenne. La première étape de la composition du groupe spécial de négociation est identique à la procédure présentée ci-dessus, et donne exactement les mêmes résultats.

Exemple II, 1<sup>ère</sup> étape

Les sociétés A et B décident de fusionner dans la SE. La société A compte 3.000 employés, la société B, 4.000, ce qui représente au total 7.000 employés pour la SE. Pour chaque tranche de 10% (700) ou une fraction de celle-ci, un siège est attribué par pays au sein du groupe spécial de négociation.

Pays	Société A	Société B	Total par pays	Sièges au sein du GSN
Belgique	1000	500	1.500	21% = 3 sièges
France	30	90	120	1,7% = 1
Espagne	5000	320	5320	76% = 8
Luxemburg	40	20	60	0,85% = 1

Total				13
-------	--	--	--	----

#### Deuxième étape

Toutes les sociétés sont-elles représentées au sein du groupe spécial de négociation ? Les salariés belges ont le droit de désigner trois représentants, aucune difficulté pour disposer d'employés des sociétés A et B. La France a quant à elle droit à 1 siège au sein du groupe spécial de négociation. Selon l'article 3.2.a.ii, la France obtiendra un second siège pour garantir que les représentants des deux sociétés, A et B, disposeront d'un siège au sein du groupe spécial de négociation. L'Espagne a droit à 8 sièges, aucune difficulté pour représenter les deux sociétés. Le Luxembourg n'a droit qu'à un seul siège, mais selon l'article 3.2.a.ii, un siège supplémentaire lui sera accordé.

#### Troisième étape

Le groupe compte donc 13 sièges ainsi que 2 sièges supplémentaires. Le nombre de sièges supplémentaires ne dépasse pas 20% (= 2,6) du nombre de membres « ordinaires ». Le groupe spécial de négociation compte au total 15 membres.

Pays	Société A	Société B	Total par pays	Sièges au sein du GSN	Sièges supplémentaires au sein du GSN	Total
Belgique	1000	500	1.500	21% = 3 sièges	Aucun	
France	30	90	120	1,7% = 1	1 siège supplémen	

					taire	
Espagne	5000	320	5320	76% = 8	Aucun	
Luxembourg	40	20	60	0,85% = 1	1 siège supplémentaire	
Total				13	2	15

Que se passe-t-il si le nombre de membres supplémentaires est supérieur aux 20% du nombre de membres « ordinaires » du groupe spécial de négociation ? Il faudra trancher. Toutes les entreprises ne pourront pas disposer d'un représentant des salariés au sein du groupe spécial de négociation. Le principe suivant déterminera la décision à prendre : des sièges supplémentaires seront accordés par ordre décroissant du nombre de salariés.

#### Exemple III

Les sociétés A, B, C, D, E et F décident de fusionner et de constituer une société européenne. La répartition des salariés se présente comme suit:

Société	Salariés en Allemagne	Salariés en France	Salariés au Royaume-Uni	Total



A	1.000	10.000	4.000	15.000
B	900	900	3.000	4.800
C	800	800	2000	3.600
D	600	7000	1.000	8.600
E	500	6000	5000	11.500
F	500	5000	9000	14.500
Nombre total de salariés	4.300	29.700	24.000	58.000
Sièges au sein du GSN	7,4 % des salariés = 1 siège	51,2% des salariés= 6 sièges	41,37% des salariés= 5 sièges	12

Nombre de sièges supplémentaires (3.2.a.ii Dir/SE)	1	Néant	1	2
Nombre total de sièges au sein du GSN	2	6	6	14 sièges

Toutes les sociétés participant à la fusion sont-elles représentées au sein du groupe spécial de négociation ? La fusion concerne au total six sociétés. Les salariés français disposent de six sièges au sein du groupe spécial de négociation ; il n'est donc pas nécessaire d'envoyer des représentants supplémentaires. Les salariés britanniques possèdent cinq sièges ; un membre supplémentaire s'avère nécessaire pour que les six sociétés soient représentées. Le représentant supplémentaire qui leur est accordé n'entraîne pas de dépassement des 20% du nombre de membres. Les salariés allemands possèdent 1 siège au sein du groupe spécial de négociation. Pour que toutes les sociétés soient représentées, il conviendrait d'accorder à l'Allemagne cinq délégués supplémentaires, ce qui dépasserait le total de 20%. Seul un siège supplémentaire sera possible. Ce siège supplémentaire sera attribué à la société comptant le plus grand nombre de salariés, sauf si celle-ci dispose déjà d'un représentant, auquel cas les salariés de la deuxième société en termes d'effectifs seront habilités à désigner un représentant supplémentaire.

L'on pourrait avancer que les représentants français et britanniques dominent massivement le groupe spécial de négociation. La composition du groupe spécial de négociation reflète en réalité la composition des effectifs. Les salariés allemands représentent 7,4% des salariés, et 2 sièges correspondent à ce pourcentage au sein du groupe spécial de négociation.

### **Election ou désignation des membres du groupe spécial de négociation**



Les Etats membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation. Les Etats « peuvent prévoir que ces membres peuvent comprendre des représentants de syndicats, qu'ils soient ou non employés par une société participante » (Art. 3.2.b Dir/SE)

Les représentants syndicaux peuvent donc faire partie du groupe spécial de négociation si cette disposition est prévue dans la loi nationale de transposition de la Directive portant sur l'implication des travailleurs dans la SE.

### **Attributions du groupe spécial de négociation**

Le GSN est chargé de négocier avec les instances compétentes des sociétés participantes et de déterminer « par un accord écrit, les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE » (Art. 3.3. Dir/SE).

Les arrangements décidés par le groupe spécial de négociation concerneront :

- L'information
- La consultation
- La participation

### **Experts pour assister le GSN**

Dans le cadre des négociations, le GSN « peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix », par exemple des représentants des Fédérations syndicales européennes (Art. 3.5 Dir/SE). Le droit de faire appel à des experts est la prérogative de tout groupe spécial de négociation. Il doit être fait mention de ce droit dans toute loi de transposition nationale. Il revient bien entendu à chaque groupe spécial de négociation d'exercer ou non ce droit (raison pour laquelle la Directive précise que le groupe spécial de négociation « peut demander à être assisté » par des experts). Ces experts pourront, à la requête du groupe spécial de négociation, s'asseoir à la table des négociations. La décision éventuelle d'inviter un expert à la table des négociations revient au groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation pourra décider d'informer les Fédérations syndicales industrielles au début des négociations. (Art. 3.5 Dir/SE)

### **Obligations des autorités compétentes vis-à-vis du groupe spécial de négociation**

Les autorités compétentes des sociétés participantes ont certaines obligations à remplir vis-à-vis du groupe spécial de négociation. Elles informeront « 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 » (Art.3.3 Dir/SE) et « 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 » (Art. 4.1 Dir/SE)

## **Calendrier des négociations (Art. 5)**

Les négociations « débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué » (Art. 5.1 Dir/SE). Les négociations doivent débuter dès que l'identité de la totalité des membres du groupe spécial de négociation est connue. Elles pourront durer six mois. Le groupe spécial de négociation et les autorités compétentes des sociétés participantes pourront d'un commun accord décider de prolonger les négociations pour six mois supplémentaires. (Art.5.2 Dir/SE)

## **L'accord**

L'accord doit être conclu par écrit et préciser les points suivants :

### *La portée*

Dans un souci de clarté, la portée de l'accord devra être mentionnée. La portée en tant que telle ne peut être discutée : l'accord devra concerner la totalité des salariés de la future SE.

### *La composition, le nombre de membres et la répartition des sièges au sein de l'organe de représentation*

L'organe de représentation est l'instance d'information et de consultation des travailleurs. Tout accord doit faire état de sa composition, de son nombre de membres et de l'attribution des sièges. Le groupe spécial de négociation est libre de choisir la composition, le nombre de sièges et la manière dont ceux-ci seront attribués.

### *Les fonctions de l'organe de représentation et les procédures d'information et de consultation*

### *Les ressources financières et matérielles allouées à l'organe de représentation*

La substance des arrangements de participation, y compris le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE

### *La procédure de renégociation de l'accord (Art. 4.2 Dir/SE)*

Les négociations seront régies par les dispositions législatives de l'Etat membre dans lequel se trouvera le siège social de la SE. (Art. 6 Dir/SE)



## **Négociations portant sur l'information et la consultation**

Ces négociations se rapprocheront grandement de celles relatives à la création d'un comité d'entreprise européen. Les principaux points à soulever dans ce cas précis sont : la composition de l'organe de représentation, ses droits, les points d'information et de consultation, les liens avec les représentants nationaux, le rôle des experts, les conditions de travail des membres de l'instance représentative, la fréquence des rencontres avec l'autorité compétente de la SE, la fréquence des réunions entre représentants des travailleurs. Le GSN d'une société européenne doit cependant redoubler d'attention par rapport à un GSN négociant la création d'un comité d'entreprise européen. Un comité d'entreprise européen peut se contenter de trois réunions par an. Ce nombre sera en revanche totalement insuffisant pour représenter comme il se doit les travailleurs d'une SE.

## **Négociations relatives à la participation**

L'article 4.2.g Dir/SE stipule que « si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation », ces arrangements devront préciser « 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 ».

Le choix de la structure de la SE, qui pourra compter soit un conseil d'administration, soit un conseil d'administration et un conseil de supervision, revient aux autorités compétentes des sociétés participantes. La structure de la SE n'est pas abordée dans les négociations menées entre le GSN et les autorités compétentes. Le groupe spécial de négociation doit en revanche négocier le nombre de représentants des employés dans cette structure. Il doit négocier et stipuler dans un accord la manière dont les représentants des employés, par exemple les membres du conseil de supervision, seront élus. Ils peuvent par exemple être désignés par l'instance de représentation des travailleurs. Et ils pourraient être élus lors d'un scrutin général de tous les salariés (procédure extrêmement coûteuse !). Lorsque le groupe spécial de négociation aura conclu un accord avec les autorités compétentes quant au nombre de membres que les travailleurs peuvent élire, par exemple, au conseil de supervision, ces membres jouiront des mêmes droits que ceux accordés aux représentants des actionnaires.

*Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.*