



Document de travail n° 6
La société européenne (SE)
Accord sur l'implication des
travailleurs
Mise à jour : 20.03.2002

La société européenne (SE)
Le groupe spécial de négociation et les négociations sur la
conclusion d'un accord
Information, consultation et participation des travailleurs

Dans le document de travail n° 3 de mars 2001, il a déjà été expliqué que la direction de chacune des entreprises qui souhaitent constituer une SE doit s'adresser aux représentants des travailleurs en vue de la formation d'un groupe spécial de négociation (ci-après, GSN). Ce document décrivait en outre quelques exemples de composition d'un GSN. De même, il donnait un aperçu du contenu minimal de l'accord sur l'information et la consultation et indiquait les dispositions applicables dans le cas d'un accord sur l'introduction d'une participation.

Ce nouveau document de travail peut et entend uniquement constituer une base et un soutien pour la préparation des négociations. Le GSN ne dispose que de 6 mois, ou d'un an en cas de décision de prolongation avec la direction, pour conclure un accord sur l'information, la consultation et la participation (cf. document de travail n° 3 au point « Calendrier des négociations »).

Préparation approfondie

Le GSN doit dès lors se préparer en profondeur aux négociations. Dans ce cadre, il doit imposer à la direction de l'entreprise un délai suffisant pour sa préparation interne. À cette fin, le GSN peut siéger pendant une période continue prolongée (1 semaine ou davantage, par exemple) ou multiplier la fréquence de ses réunions au cours d'une période déterminée (2 à 3 réunions hebdomadaires pendant 2 mois, par exemple). La direction peut naturellement essayer à déduire ce délai de préparation interne de la durée des négociations, avec pour conséquence qu'il reste moins de temps pour les négociations effectives avec la direction. Un délai de préparation approprié est indispensable et fait gagner beaucoup de temps au GSN pendant les négociations. Le GSN ne doit toutefois pas



accepter directement une tentative en ce sens de la direction, mais rechercher dans tous les cas un arrangement avec la direction pour que ce délai ne vienne pas en déduction de la durée des négociations. Si la direction s'y oppose, le GSN doit décider sereinement s'il souhaite maintenir son délai de préparation interne et s'accommoder de cette déduction afin d'être bien préparé pour entamer les négociations. Un compromis peut être atteint, par exemple, si le GSN exige des réunions fréquentes avec la direction aux fins des négociations. La procédure appropriée à chaque situation doit donc être mûrement réfléchie.

Projet d'accord propre

Au cours de sa préparation, le GSN doit élaborer, avec l'aide d'un ou de plusieurs experts, un texte d'accord sur l'information, la consultation et la participation en vue de démarrer les négociations avec la direction sur cette base. Les négociations s'appuyant sur un texte propre offrent l'avantage que le GSN établit lui-même les sujets de négociations. Si le GSN s'engage dans les négociations sur la base d'un texte rédigé par la direction, cela implique souvent une limitation, car les directions ont généralement intérêt à ce que les travailleurs participent le moins possible à la vie de l'entreprise et soumettent dès lors un texte en ce sens. Les expériences engrangées dans les CEE en attestent. Un texte à soi procure également l'atout que le GSN, du fait des travaux inhérents à la rédaction du projet d'accord, est parfaitement familiarisé à l'ensemble de la thématique et peut, le cas échéant, répliquer aux arguments de la direction par des contre-arguments fondés et faire valoir son propre point de vue. Une familiarisation approfondie garantit simultanément la sécurité des négociations, car les participants savent précisément de quoi il est question et ce qu'il faut obtenir.

Experts

Le GSN doit impérativement faire valoir son droit à être assisté par des experts de son propre choix pendant les préparations (cf. document de travail n° 3 au point « Assistance du GSN par des experts »).

Un seul expert n'est souvent pas suffisant. Ainsi, il est parfaitement concevable qu'une spécialisation juridique s'impose en ce qui concerne les dispositions relatives aux droits de participation. Le GSN doit donc faire appel aux experts auxquels il a droit et dont il a besoin. Il ne doit pas se laisser convaincre par l'entreprise. Le GSN ne doit en aucun cas accepter de « choisir » les experts de la direction. Les expériences des CEE et des accords de type Article 13 ont révélé qu'il fallait refuser ce genre de « soutien » de la direction. Les syndicats peuvent désigner eux-mêmes des experts qualifiés, mais également contribuer à la sélection d'experts qualifiés et indépendants de l'entreprise.

Contenu du texte

Le contenu de l'accord ne devrait pas uniquement se fonder sur les dispositions minimales prévues dans la directive. À l'inverse, les droits à



l'implication doivent être formulés de manière à correspondre réellement aux exigences des travailleurs et de leurs représentants.

Ainsi, il doit toujours être stipulé que l'organe de représentation des travailleurs de la SE peut tenir plusieurs réunions par an. Même si 2 réunions annuelles, voire davantage, sont fixées avec la direction et que l'organe de représentation peut organiser une réunion préalable et consécutive, des réunions supplémentaires de l'organe de représentation sont indispensables. Une véritable implication des travailleurs ne peut être assurée qu'à ce prix. Cela figure parmi les leçons tirées des CEE. Le GSN serait en outre avisé de consulter en permanence les dispositions de référence lors de la rédaction de son texte. L'accord devrait néanmoins dépasser en toute circonstance le contenu des dispositions de référence, et en tout cas, il doit au moins les égaler.

Interruption des négociations ?

Le GSN doit garder à l'esprit que certaines directions tenteront, par une tactique de négociation respectueuse, de l'inciter à arrêter la décision prévue à l'article 3, paragraphe 6, de la directive dans les situations qui le permettent¹, c'est-à-dire à clore les négociations (ou à ne pas les entamer). Dans le document de travail n° 5 du 25 juin 2001, il a déjà été souligné que, à la suite d'une telle décision, les dispositions de référence « Information et consultation » ne sont même pas applicables. Aucun organe de représentation des travailleurs n'est donc créé dans la SE à moins que la directive CEE ne s'applique (cf. document de travail n° 4 du 16 mars 2001). L'intérêt de la direction à conserver le CEE en guise d'instance représentative des travailleurs est bien compréhensible lorsque l'accord CEE confère moins de droits à cet organe.

Il convient de prendre en considération à tout prix les droits de participation dont jouissent les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance, qui ne sont précisément pas prévus dans la directive CEE. Le droit de participation des travailleurs et travailleuses dans la SE est un droit qu'il faut absolument faire valoir.² La renonciation à un accord découlant de l'interruption des négociations signifie forcément la renonciation à une participation des travailleurs au niveau de la direction de l'entreprise.

Notes sur les négociations

L'observation des CEE montre que des propres notes doivent être prises sur les discussions et les arguments pendant les négociations et que le GSN ne doit pas faire une confiance aveugle au procès-verbal de la direction. Il est souvent apparu que le CEE et la direction ne partageaient pas la même conception sur la signification réelle d'une formulation

¹ Dans le cas d'une transformation, cette décision n'est pas possible lorsqu'il existait un système de participation au préalable. Cf. document de travail n° 5, section 3, à la fin.

² Pour rappel, le congrès de la CES de Stockholm, 1988, s'est prononcé en faveur de la participation.



équivoque. Les remarques que le GSN couche sur papier pendant les négociations peuvent alors contribuer à aplanir les discordances ultérieures. Un membre du GSN peut éventuellement être désigné pour consigner le déroulement des négociations par écrit avec la plus grande quantité de détails possible. Les notes internes du GSN doivent toujours être transmises à l'organe de représentation et conservées par celui-ci dans un dossier spécifique à cette fin. Elles peuvent être réunies dans un procès-verbal de négociation commun du GSN et un exemplaire peut être distribué à chaque participant.

Remarques générales concernant le « modèle d'accord »

La directive et le règlement ont été adoptés le 8 octobre 2001. Madame Blanquet, représentante de la DG Marché Intérieur, a déclaré en septembre 2001, lors d'un colloque tenu à Paris, qu'une entreprise avait déjà manifesté son intérêt pour la constitution d'une SE. Cette rapidité montre bien que les représentants des travailleurs doivent se pencher sans délai sur ce thème. Eu égard à la brièveté de la durée des négociations, le projet d'accord qui suit, en vertu de l'article 4 de la directive complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, peut d'ores et déjà offrir une base de discussion et une aide pour le contenu de l'accord. Il convient naturellement d'attendre que les États membres transposent la directive. Le GSN doit toujours prendre en considération les lois de transposition lors de l'élaboration de son projet d'accord. Le modèle ne constitue donc qu'un simple schéma, dont l'adéquation dans des circonstances particulières doit toujours être contrôlée et dont certaines dispositions exigeront peut-être une formulation différente. De même, il y a lieu d'examiner la nécessité d'ajouts spécifiques. Quoi qu'il en soit, les représentants des travailleurs doivent se préoccuper en temps opportun des questions et des conséquences qu'ils rencontreront, et ne pas attendre que la Dir/SE et le Règ/SE soient transposés dans le droit national. Les discussions parmi les entreprises révèlent que celles-ci examinent d'ores et déjà le sujet en détail. Il revêt dès lors une importance cruciale que les travailleurs et leurs représentants commencent aujourd'hui même leurs travaux à cet égard.

Nous tenons à souligner une nouvelle fois que le groupe spécial de négociation doit toujours présenter sa propre proposition d'accord et négocier sur la base de cette proposition. De toute évidence, les compromis ne pourront généralement être évités. Ce faisant, il s'agit toutefois de veiller en permanence à ce que les droits et les intérêts fondamentaux du futur organe de représentation des travailleurs de la SE ne soient pas vidés de toute substance. Nous attirons l'attention sur l'article 12, paragraphe 3, du règlement relatif au statut de la Société européenne, qui prévoit que l'accord doit également comprendre des modalités relatives à l'implication des travailleurs.³

³ Même si aucune des entreprises concernées n'était régie auparavant par des règles de participation, le GSN doit inscrire les droits de participation dans un



Le projet d'accord ci-après montre que les circonstances dans lesquelles l'organe de représentation doit être informé et consulté recourent en partie les thèmes pour lesquels le conseil de surveillance peut exercer une participation. Eu égard à la différence de fonction des deux organes, ces chevauchements sont inévitables et indispensables.

Modèle / Projet de discussion

Accord conclu conformément à l'article 4 de la directive 2001/86/CE du Conseil complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, en conjonction avec

.....⁴

Entre

les sociétés représentées par
..... ayant leur siège
à :⁵

et

le groupe spécial de négociation, composé des membres suivants :
.....⁶

accord. Dans l'ensemble des autres cas, l'accord doit malgré tout énoncer des dispositions sur la participation.

⁴ Le titre et la date de la loi nationale transposant la directive doivent être indiqués à cet endroit. Si l'accord est conclu avant la transposition de la directive, cela n'est évidemment pas le cas.

⁵ La désignation exacte des sociétés participantes (en ce compris l'adresse) doit être insérée à cet endroit, ainsi que la personne/l'organe précis qui les représente.

⁶ L'identité complète et l'adresse des membres du GSN et des représentants de l'entreprise, ainsi que l'entreprise ou l'établissement dont provient chacun, doivent être indiquées à cet endroit. Les questions



l'accord suivant est conclu conformément à l'article 4 de la directive du Conseil complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs du, en conjonction avec la loi nationale qui la transpose du⁷:

La société européenne est appelée ci-après « SE ». L'organe compétent de la SE est appelé ci-après la « direction ».

Préambule⁸

Le présent accord a été conclu à l'unanimité entre les parties dans l'intention de garantir l'implication des travailleurs et des travailleuses, par l'intermédiaire de leur organe de représentation, en ce compris la participation de représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance⁹ sous la forme d'une coopération ouverte entre l'organe de représentation et la direction. Il entend en outre garantir la coopération entre les représentants des travailleurs et les représentants de la direction à tous les niveaux et dans l'ensemble des entreprises et établissements de la SE. Une coopération européenne satisfaisante entre le patronat et le personnel et l'information et la consultation en temps utile des travailleuses/travailleurs et de leurs représentants favorisent la prospérité d'une entreprise sur la scène européenne, de même que la participation des travailleurs au niveau de la prise de décision de l'entreprise.

Champ d'application

Le présent accord s'étend à et s'applique à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses de ces entreprises et établissements.¹⁰

Les entreprises concernées à la date de conclusion de l'accord sont énumérées dans la liste figurant à l'annexe 1, qui fait partie intégrante de l'accord. Cette liste indique en outre le nombre de salariés par entreprise et établissement. L'organe compétent (la direction) de la SE adapte cette

ultérieures sur un élément particulier de l'accord seront facilitées car chacun connaîtra la personne à laquelle il peut s'adresser.

⁷ La disposition nationale correspondant à l'article 4 de la directive doit être mentionnée, de même que le titre et la date de la loi nationale transposant la directive.

⁸ Le préambule contient les motivations et les objectifs poursuivis par l'accord.

⁹ Supprimer la mention non applicable selon qu'il s'agit dans la pratique d'un conseil d'administration ou de surveillance.

¹⁰ L'article 4 de la directive établit que l'accord doit fixer le champ d'action. Aux termes des dispositions de référence (cf. Partie 2 des dispositions de référence pour l'information et la consultation), l'organe de représentation des travailleurs est compétent pour les affaires concernant la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre État membre. Le GSN doit examiner soigneusement l'opportunité d'aller au-delà de ce champ d'action et d'impliquer, par exemple, des entreprises et des établissements implantés dans les pays candidats.



liste en permanence à l'évolution de chaque entreprise et établissement, en cela compris, entre autres, les agrandissements par fusion ou rachat, et communique cette liste dès son élaboration à l'organe de représentation sans y être invitée.

2. L'organe de représentation des travailleuses et des travailleurs

2.1. Taille et désignation de l'organe de représentation

L'organe de représentation se compose de membres¹¹. L'organe de représentation est élu au suffrage secret exclusivement par les travailleurs et travailleuses de l'entreprise.

Il est établi au niveau de la direction de la SE. La composition précise de l'organe de représentation figure à la liste 2, qui fait partie intégrante de l'accord et doit être adaptée en permanence à l'évolution de la situation.¹²

Des permanentes syndicaux peuvent être membres de l'organe de représentation.¹³

Des membres suppléants doivent être désignés.¹⁴

La désignation des membres effectifs et suppléants de l'organe de représentation doit débiter au plus tard 2 semaines après la signature de l'accord conformément aux dispositions nationales.¹⁵

2.2. Communication des résultats des élections

Après le vote, au plus tard dans un délai d'une semaine à compter de sa clôture, la direction dresse la liste des personnes (identité complète, adresse, établissement ou entreprise, téléphone, télécopieur et adresse électronique) qui ont été élues au sein de l'organe de représentation, en ce compris leurs membres suppléants respectifs (identité complète,

¹¹ A cet égard, il conviendra de déterminer à l'avenir si les États membres ont également édicté des règles pour la désignation, la taille et la composition de l'organe de représentation dans le cas d'un accord. En l'absence de règles, le GSN doit pondérer la composition avec soin. La partie 1 des dispositions de référence peut fournir un critère. Il importe en outre de garder à l'esprit les expériences des CEE et d'éviter autant que possible que la dynamique à l'intérieur de l'organe de représentation ne soit entraînée par une seule catégorie (nationale) de membres.

¹² Cf. également article 4, paragraphe 2, point b, de la directive.

¹³ Au niveau national, il faut prendre en considération que cette possibilité sera inscrite dans la législation de transposition de certains États membres. Le GSN doit toujours prévoir la faculté de désigner un syndicaliste au sein de l'organe de représentation.

¹⁴ À ce sujet également, il conviendra de déterminer à l'avenir si les États membres ont édicté des règles dans le cas d'un accord. En l'absence de règles, le GSN doit énoncer ses propres dispositions.

¹⁵ Si les dispositions nationales ne prévoient pas de règles dans le cas d'un accord, la désignation doit débiter rapidement car elle nécessite de toute manière un certain temps. Le mode de scrutin doit également être déterminé, à savoir les candidatures, le vote à bulletins secrets, etc.



adresse, établissement ou entreprise, téléphone, télécopieur et adresse électronique).

Chaque membre de l'organe de représentation et chaque organe national de représentation des travailleurs (à défaut de représentants, les *travailleurs* directement) reçoivent sans délai un exemplaire de la liste de la SE. Cette liste est également communiquée à la direction de chaque entreprise et établissement.

2.3. Durée du mandat

Le mandat au sein de l'organe de représentation s'élève à 6 ans.¹⁶ Le calcul des 6 ans débute à la date de la constitution pour tous les membres. Une nouvelle élection doit être organisée en temps utile avant l'expiration du mandat de 6 ans. La SE supporte l'ensemble des coûts inhérents à cette procédure. L'organe de représentation existant reste en fonction jusqu'à la constitution de l'organe résultant des élections afin d'assurer une représentation ininterrompue.

Le mandat de membre de l'organe de représentation prend fin avant l'expiration des 6 ans si le membre donne sa démission ou quitte l'entreprise. Le membre suppléant siège en lieu et place du membre démissionnaire pendant la durée résiduelle du mandat.

2.4. Première réunion / Constitution / Préparation de la désignation des représentants des travailleurs au conseil de surveillance / conseil d'administration¹⁷

L'organe de représentation se réunit dans le courant du premier mois qui suit l'annonce des résultats du vote conformément au point 2.2 à compter de la date d'établissement de la liste. Cette réunion dure au minimum trois jours et se déroule dans une salle de réunion appropriée au siège de la SE. Y assistent toutefois exclusivement les membres de l'organe de représentation. La SE *supporte les coûts relatifs* aux interprètes nécessaires, qui sont indépendants et soumis à une obligation de confidentialité, *ainsi que* la totalité des autres coûts encourus par l'organe de représentation et ses membres dans le cadre de cette réunion.

La réunion a pour objet :

- la constitution ;
- la prise de connaissance réciproque ;

¹⁶ L'opportunité d'établir une durée de mandat doit être soupesée car les représentants des travailleurs au conseil de surveillance peuvent parfois occuper ce poste pendant une période prolongée ou indéterminée. Il convient à cet égard d'attendre l'adoption de la législation nationale de transposition. Aux termes du Règ/SE, la durée du mandat des membres du conseil d'administration ou de surveillance peut s'élever à 6 ans.

¹⁷ Supprimer la mention non applicable.



- la clarification et la détermination des aspects organisationnels de l'organe de représentation (élection du Président, du Vice-président, règles de convocation des membres suppléants, etc.).

En outre, la désignation des travailleurs et travailleuses au conseil d'administration ou de surveillance est préparée en détail. Ces délégués sont désignés par l'organe de représentation (cf. point 4.1). L'organe de représentation décide à cette fin de la répartition des sièges en fonction de la proportion de salariés de la SE employés dans les différents États membres.¹⁸

2.5. Prise de décision

Les décisions de l'organe de représentation sont arrêtées de commun accord. Chaque membre possède une voix.¹⁹ Les décisions sont arrêtées à la majorité des voix des membres présents. En cas d'égalité des voix, le vote est réputé négatif.

2.6. Règlement intérieur / Comité de liaison / Comités

L'organe de représentation peut se doter d'un règlement intérieur.

Il forme en son sein un comité de liaison de personnes. Ce comité de liaison gère les affaires quotidiennes de l'organe de représentation. Les membres du comité de liaison bénéficient d'un congé de l'exercice de leur activité professionnelle, avec maintien de leur rémunération, pendant la durée de leurs travaux au comité de liaison. Ils ne peuvent subir aucun désavantage du fait de leur absence autorisée.²⁰

¹⁸ Cf. également partie 3 de la directive : Dispositions de référence pour la participation. D'autres modèles sont possibles pour la désignation des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance, notamment l'élection par les salariés (vote direct à bulletins secrets ou vote indirect par l'intermédiaire d'électeurs). L'élection doit se dérouler de façon aussi simple et non bureaucratique que possible pour les travailleurs et travailleuses.

¹⁹ Les membres peuvent également posséder un nombre de voix qui reflète le nombre de travailleurs employés dans les entreprises/établissements au nom desquels ils ont été délégués. Si l'on opte pour une pondération des voix, le nombre de travailleurs représentés par chaque membre doit être déterminé en conjonction avec un jour de référence. La solution qui assure la meilleure collaboration au sein de l'organe de représentation doit être appliquée.

²⁰ Il est absolument indispensable de désigner un comité de liaison, ou tout au moins une personne, qui administre les activités quotidiennes de l'organe de représentation. Ces personnes ne peuvent évidemment être victimes d'un quelconque désavantage en raison de leur droit au congé. Ainsi, elles doivent bénéficier des augmentations salariales au même titre que les autres travailleurs, et le cas échéant, elles doivent recevoir une qualification au terme de leur congé (si de nouveaux développements techniques apparus dans leur profession leur sont nécessaires, etc., par exemple).



L'organe de représentation est habilité à former d'autres comités²¹ et à leur confier des missions déterminées.

Il informe la direction de la composition des comités et de leurs missions. Celle-ci transmet les informations aux entreprises et établissements et leur ordonne de dégager les membres des comités de leurs obligations professionnelles pour la durée nécessaire aux travaux des comités sans perte de rémunération. Le point 2.14 du présent accord est en outre applicable.

2.7. Adaptation de l'organe de représentation

Le nombre de membres de l'organe de représentation et des comités doit être adapté aux modifications structurelles de la SE, des entreprises et des établissements. Si de nouvelles entreprises ou de nouveaux établissements viennent s'ajouter, des membres supplémentaires issus de ces nouvelles entreprises, en ce compris des membres suppléants, sont désignés conformément aux modalités précitées. La durée du mandat de ces membres ne dépasse toutefois pas la période de 4 ans visée au point 2.4 à compter de la première constitution. Il convient plutôt de procéder à de nouvelles élections dans la totalité de la SE à l'expiration de la période de 4 ans.²²

2.8. Réunions de l'organe de représentation

L'organe de représentation se réunit régulièrement aux fins de l'information et de la discussion internes réciproques. Ces réunions internes sont au moins au nombre de 4 par an.²³ Des réunions supplémentaires peuvent être organisées lorsqu'au moins un tiers des membres l'estiment nécessaire. Les réunions ont lieu dans chaque entreprise et établissement à tour de rôle, elles durent au moins un jour, et plus longtemps en cas de nécessité. L'organe de représentation peut inviter les représentants des travailleurs des établissements concernés et, en cas de nécessité, les représentants des travailleurs d'autres entreprises et établissements. Dans ce cas, la SE, les entreprises et les établissements doivent libérer les représentants des travailleurs pour la participation aux réunions sans diminution de leur rémunération ou congés autorisés et prendre en charge l'ensemble des frais de déplacement, de séjour et autres.

2.9. Experts

²¹ La possibilité doit toujours être prévue de former d'autres comités, par exemple pour la santé et la sécurité, les questions économiques spécifiques et d'autres domaines. La formation de comités peut être précieuse pour un travail efficace. L'échange d'informations et d'expériences entre le comité et l'organe de représentation complet revêt toutefois une grande importance. Il peut être organisé dans un règlement intérieur, par exemple.

²² Cf. note 15.

²³ Il convient de déterminer attentivement si cette fréquence de réunion est suffisante. Le cas échéant, le nombre de réunions internes doit être augmenté.



L'organe de représentation peut faire appel à au moins un expert extérieur en qualité de conseiller permanent. Celui-ci est habilité à prendre part à toutes les réunions de l'organe de représentation et de ses comités, en cela compris celles avec la direction. L'organe de représentation peut être assisté dans ses travaux par d'autres experts extérieurs en cas de nécessité. Le recours à d'autres experts extérieurs est indispensable, par exemple, lorsque l'organe de représentation ne maîtrise pas les compétences spécialisées requises. Le recours à des juristes et à des économistes doit toujours être considéré comme indispensable.

2.10. Coopération avec les syndicats

L'organe de représentation agit en collaboration avec l'ensemble des syndicats compétents qui sont représentés dans la SE, les entreprises et les établissements, en ce compris les fédérations syndicales européennes. Chaque membre de l'organe de représentation est habilité à se mettre en rapport avec les syndicalistes à tout moment sans entrave, c'est-à-dire sans surveillance de l'employeur, pendant son temps de travail et sans diminution de sa rémunération et de ses congés autorisés, personnellement ou par le biais des moyens de télécommunication de l'entreprise, ainsi qu'à les inviter à participer à toutes les réunions.

2.11. Qualification

Les membres de l'organe de représentation sont habilités à participer à des formations lorsque celles-ci concernent des connaissances nécessaires aux activités de l'organe de représentation. Sont toujours nécessaires l'acquisition de connaissances en langues étrangères²⁴, ainsi que de connaissances sur le droit collectif, la législation de l'organe national de représentation des travailleurs à tous les niveaux d'une entreprise, le droit du travail national et européen, ainsi que le droit économique des pays couverts par le présent accord.

La disposition qui précède ne porte pas préjudice au droit de l'organe de représentation à faire appel à des experts, ainsi qu'à des services d'interprétation et de traduction.

2.12. Information / Confidentialité

L'organe de représentation informe les représentants nationaux des travailleurs dans leur siège des informations obtenues dans le cadre de ses missions. Le cas échéant, il entretient les représentants nationaux des travailleurs des mesures nécessaires et leur procure une aide en cas de nécessité.

Les membres effectifs et suppléants de l'organe de représentation ne peuvent révéler à un tiers les secrets commerciaux que la SE leur divulgue et désigne expressément comme soumis à l'obligation de confidentialité.

²⁴ Ce droit peut conduire une entreprise à refuser le recours à des interprètes. C'est pourquoi le paragraphe suivant doit impérativement être ajouté.



Ils restent soumis à cette obligation après leur départ de l'organe de représentation.

L'obligation de confidentialité ne s'applique pas à l'intérieur de l'organe de représentation et à l'égard des représentants des travailleurs dans les entreprises, dans les conseils d'administration et de surveillance de la SE, dans les conseils d'administration et de surveillance nationaux²⁵²⁶, dans les procédures judiciaires et d'arbitrage, ainsi qu'à l'égard des experts syndicaux de l'organe de représentation.

2.13. Droit d'accès

L'organe de représentation et ses membres jouissent d'un droit d'accès à l'ensemble des entreprises et établissements. La SE garantit que ce droit d'accès peut être exercé sans entrave en adressant les injonctions requises aux directions des entreprises et établissements. Cette disposition s'applique également aux experts de l'organe de représentation et aux représentants syndicaux.

2.14. Coûts

La direction centrale prend en charge l'ensemble des ressources financières et matérielles nécessaires de l'organe de représentation et de ses comités. Outre les coûts d'institution de l'organe de représentation, ceux-ci incluent notamment les coûts inhérents à toutes les réunions, aux services d'interprétation et de traduction, aux déplacements et au séjour, aux contacts avec les syndicalistes et aux experts. L'organe de représentation choisit à son entière discrétion ses experts, interprètes et services de traduction.

2.15. Protection des membres de l'organe de représentation

Les membres de l'organe de représentation ne peuvent subir d'entrave dans l'accomplissement de leurs tâches. Ils ne peuvent être avantagés ou désavantagés en raison de leur appartenance à l'organe de représentation. Cette disposition vaut également pour la progression de leur carrière. Ils ont droit au maintien de leur rémunération pour toutes les périodes d'absence de leur travail dues à leur appartenance à l'organe de représentation.

Les membres de l'organe de représentation peuvent uniquement être licenciés pendant leur mandat et *après* l'expiration de leur mandat lorsque la législation nationale l'autorise et dans la mesure autorisée par la

²⁵ Supprimer la mention non applicable.

²⁶ Cf. article 9 de la Dir/SE, qui régit expressément la collaboration entre l'ensemble des représentants des travailleurs de l'entreprise. La collaboration exclut toutefois une obligation de confidentialité entre eux, faute de quoi la collaboration ne peut avoir lieu, dès lors qu'elle signifie également l'échange d'informations.



législation nationale.²⁷ De manière à éviter tout désavantage professionnel, une qualification professionnelle doit être organisée, le cas échéant, à la charge de l'entreprise, si le travailleur concerné le souhaite.

3. Forme et contenu de la procédure d'information et de consultation

3.1. Information et consultation régulières

Indépendamment des réunions entre la direction et l'organe de représentation, la direction informe régulièrement²⁸ l'organe de représentation au moyen de rapports écrits sur l'évolution des activités et les perspectives de la SE, ainsi que de ses entreprises et établissements, en ce compris les sujets énoncés au point 3.3. Si des conséquences sont prévisibles pour les travailleurs et travailleuses, elles doivent être exposées en détail. Doit également être exposée la manière dont les éventuelles répercussions négatives pour les travailleurs et travailleuses seront évitées ou atténuées.

3.2. Réunions communes de l'organe compétent de la SE et de l'organe de représentation

La direction et l'organe de représentation tiennent au moins 2 fois par an²⁹ une réunion commune et une consultation sur l'ensemble des sujets pertinents pour la SE, les entreprises et les établissements, ainsi que leurs travailleurs et travailleuses.

L'organe de représentation est habilité à dresser une liste des sujets importants à ses yeux. Il transmet cette liste à la direction au moins 4 semaines avant la réunion commune. Lorsque l'organe de représentation demande la participation de différents niveaux de direction des entreprises et établissements et de représentants des travailleurs, il doit obtenir satisfaction.

²⁷ Si la législation nationale ne prévoit pas de protection contre le licenciement après l'expiration du mandat, il convient d'examiner l'opportunité de définir une période (4 ans, par exemple).

²⁸ Un intervalle précis peut également être mentionné au lieu de « régulièrement », par exemple « mensuellement ».

²⁹ Le groupe spécial de négociation ne doit en aucune circonstance céder à une argumentation de la direction centrale selon laquelle une réunion commune annuelle serait suffisante, mais insister sur plus de 2 réunions par an avec la direction. Les expériences des CEE démontrent qu'une seule réunion ne suffit pas. Il importe également que l'organe de représentation tienne des réunions internes supplémentaires plus de 2 fois par an. Cf. point 2.8.



Le lieu de réunion est fixé de commun accord entre la direction et l'organe de représentation.³⁰ À défaut d'un accord, la réunion se déroule au siège de la SE.

Les réunions communes sont préparées selon la procédure décrite ci-après.

3.2.1.

L'organe compétent (la direction) de la SE informe l'organe de représentation en temps utile avant les réunions conformément au point 3.2³¹, par écrit et de manière complète, sur les sujets de discussion (en ce compris ceux énumérés par l'organe de représentation). Il joint l'ensemble des documents pertinents. Cette information complète en temps utile doit permettre à l'organe de représentation d'analyser les sujets de discussion sans recherches indépendantes supplémentaires au niveau interne et de les soumettre d'abord à un examen interne. Ainsi, l'organe de représentation doit être informé régulièrement dès les stades les plus précoces des projets et tout au long des projets en cours. Si des conséquences sont prévisibles ou prévues pour les travailleurs et travailleuses, elles doivent être exposées en détail. Doit également être exposée la manière dont les éventuelles répercussions négatives pour les travailleurs et travailleuses seront évitées ou atténuées.

3.2.2.

L'organe de représentation doit disposer d'un délai suffisant pour organiser une consultation interne avant la réunion avec la SE. À cette fin, il est également habilité à s'entretenir au préalable avec les représentants nationaux des travailleurs ou les travailleurs. L'organe de représentation est habilité à élaborer un avis écrit au cours d'une réunion interne.

3.2.3.

Avant que la direction n'arrête une décision ou ne charge la direction de l'une des entreprises ou établissements d'arrêter une décision, elle organise sans délai une réunion commune avec l'organe de représentation en vue de l'examen de son avis et expose en détail la mesure dans laquelle il peut être pris en considération dans les projets en cours ou les raisons pour lesquelles il ne peut pas l'être.

³⁰ Il est conseillé d'organiser les réunions dans les différentes implantations de l'entreprise à tour de rôle. Une tournante facilite en effet les contacts avec les représentations nationales des travailleurs, lesquels sont absolument nécessaires, ainsi que le font apparaître les expériences des CEE. Il peut également être inscrit directement dans l'accord que les réunions doivent se tenir dans les différentes implantations.

³¹ Un délai fixe peut également être indiqué au lieu de la notion « en temps utile ». La solution à retenir doit dépendre de la façon dont les travaux de l'organe de représentation peuvent être organisés au mieux.

L'organe de représentation doit avoir la possibilité d'exprimer son point de vue à ce propos. À la demande de l'organe de représentation, la réunion peut être interrompue ou ajournée afin de donner la possibilité à l'organe de représentation de mener une consultation interne et, le cas échéant, de faire appel à des experts et/ou à des syndicalistes aux fins d'une consultation et d'une assistance par leur participation à la réunion. Si l'organe de représentation l'estime nécessaire, il doit en outre avoir la possibilité de mener une consultation sur le terrain avec les représentants nationaux des travailleurs.

Si la direction envisage d'appliquer une mesure sans tenir compte de l'avis de l'organe de représentation, celui-ci doit en être averti sans délai. L'organe de représentation est habilité à exiger de rencontrer à nouveau la direction de l'entreprise pour tenter de parvenir à un accord.

3.3. Thèmes de l'information et de la consultation

L'information et la consultation concernent la SE, les entreprises et les établissements (cf. énumération à l'annexe 1), et en particulier³² :

- la structure effective et prévue ;
- la situation économique et financière ;
- l'évolution probable des activités, de la production et des ventes ;
- la situation et l'évolution probable de l'emploi, ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- la garantie de l'emploi et des établissements ;
- les programmes de production et d'investissements ;
- les changements substantiels concernant l'organisation ;
- l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ;
- la situation et l'évolution en ce qui concerne la protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement ;
- les transferts de secteurs de travail ou de production ;
- l'éventuel transfert du siège de la SE conformément à l'article 8 du règlement relatif au statut de la Société européenne ;
- les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci ;
- les licenciements collectifs ;
- les projets de rationalisation ;
- la situation et l'évolution de la qualification professionnelle des travailleurs et travailleuses ;
- les autres évolutions et projets susceptibles d'affecter les intérêts des travailleurs et des travailleuses.

Les parties à l'accord reconnaissent que la liste précitée n'est pas exhaustive, mais a uniquement valeur d'exemple, et que d'autres sujets

³² L'expression « en particulier » montre que d'autres sujets peuvent être évoqués outre ceux énumérés.



d'information et de consultation peuvent tomber dans le champ d'application du présent accord.³³

3.4. Circonstances exceptionnelles

Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs et des travailleuses tombant dans le champ d'application du présent accord, l'organe de représentation doit être informé et consulté sans délai par la direction centrale à leur sujet. L'on entend par exemple par « circonstances exceptionnelles » la délocalisation, le transfert, la vente et/ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises et/ou d'établissements, les licenciements collectifs, les fusions et rumeurs de rachats, etc. L'on entend notamment par « sans délai » dès les premières réflexions, la première prise de connaissance ou la première apparition de rumeurs (en cas de rachats hostiles, par exemple).

L'information de l'organe de représentation au sujet des circonstances exceptionnelles a lieu par écrit et d'une manière complète afin que l'organe de représentation puisse exprimer son avis sans recherches complémentaires indépendantes à l'intérieur d'un délai approprié lors d'une réunion avec la direction ou un autre niveau hiérarchique désigné par celle-ci. L'organe de représentation peut faire appel à des experts et/ou à des syndicalistes. Les représentants nationaux des travailleurs concernés ont le droit de participer à la réunion. L'organe de représentation a le droit de tenir une discussion préalable avec les experts, les syndicalistes et les représentants nationaux des travailleurs. Il est également habilité à exiger l'interruption de la réunion pour une durée appropriée aux fins de la consultation avec les experts, les syndicalistes et les représentants nationaux des travailleurs.

En cas de circonstances exceptionnelles urgentes qui ne tolèrent aucun report, l'information et la consultation ont lieu sans délai sous forme orale au cours de la réunion. En dépit de l'urgence, l'organe de représentation doit jouir d'un délai suffisant pour la consultation interne et la formulation d'un avis. Il a le droit de consulter les experts, les syndicalistes et les représentants nationaux des travailleurs avant d'exprimer son avis, dans ce cas oral. À la demande de l'organe de représentation, la direction doit démontrer que des circonstances sont intervenues qui ne pouvaient tolérer aucun report, et qui n'ont donc pu être préparées par écrit.

Si la direction décide de ne pas tenir compte de l'avis de l'organe de représentation, celui-ci a le droit de rencontrer à nouveau la direction pour tenter de parvenir à un accord.³⁴

³³ La liste correspond essentiellement à l'énumération figurant dans la partie 2, point b, des dispositions de référence. Il importe de préciser clairement qu'elle n'est pas limitative. Une grande attention doit être consacrée à ce point.



3.5. Application des décisions de l'entreprise

Si les décisions prévues de l'entreprise entraînent des conséquences comportant des désavantages pour les travailleurs et les travailleuses, l'organe de représentation est habilité, en conjonction avec les organes nationaux de représentation des travailleurs, à conclure des accords avec la direction ou ses représentants nationaux afin d'atténuer les désavantages anticipés. Ce droit est uniquement sans effet lorsque l'organe national de représentation des travailleurs décide à la majorité de ses voix, et après consultation de l'organe de représentation, de mener seul les négociations à cette fin.

La direction n'applique aucune décision et fait en sorte qu'aucune décision ne soit appliquée dans ses entreprises et ses établissements dans un domaine dans lequel l'organe de représentation doit être impliqué avant l'implication complète de celui-ci.

4. Participation au conseil de surveillance^{35/36}

Le conseil de surveillance influence les affaires de la société³⁷ et il surveille et contrôle la direction de la société conformément aux dispositions qui suivent.

4.1. Nombre et désignation des membres du conseil de surveillance, du Président et du Vice-président

Le conseil de surveillance se compose de membres au total³⁸, dont une moitié de représentants de la direction et une moitié de représentants des travailleurs³⁹. Les membres du conseil de surveillance ne peuvent

³⁴ Ce droit figure dans les dispositions de référence ; l'accord ne doit pas l'omettre.

³⁵ Conformément à l'article 38 du règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil, du 8 octobre 2001, relatif au statut de la Société européenne (SE), l'existence d'un conseil de surveillance ou d'administration est établie dans les statuts. En conséquence, la partie de ce document de travail sur la participation est scindée entre le conseil de surveillance et le conseil d'administration. Il est donc fait référence au texte correspondant selon que la SE possède un conseil de surveillance ou un conseil d'administration.

³⁶ Avant la reprise de cette formulation, il convient toutefois de vérifier systématiquement, outre les dispositions du règlement et de la directive sur la SE, les dispositions qu'ont adoptées, le cas échéant, les États membres.

³⁷ Cf. article 2, point k, de la Dir/SE.

³⁸ Le nombre total de membres du conseil de surveillance est généralement établi dans les statuts ou dans la législation. Cf. également article 40, paragraphe 3, du règlement. Il faudra déterminer le moment venu si les États membres prévoient des ordres de grandeur dans ce domaine.

Ce libellé est important et ne doit en aucune circonstance être modifié, hormis si les États membres érigent des dispositions contraignantes.



siéger simultanément au sein de l'organe de direction de l'entreprise. Seules des personnes physiques jouissant de la pleine capacité d'exercice de leurs droits peuvent être membres du conseil de surveillance.

Les représentants des travailleurs au conseil de surveillance sont désignés par l'organe de représentation de la SE. Sont désignés les candidats qui recueillent le plus grand nombre de voix.⁴⁰

L'assemblée générale désigne par un vote à bulletins secrets, parmi les membres du conseil de surveillance, le Président et le Vice-président du conseil de surveillance. Tout membre du conseil de surveillance peut proposer lui-même sa candidature ou être proposé par d'autres membres du conseil de surveillance. Si le Président du conseil de surveillance est un représentant de la direction, le Vice-président doit être un représentant des travailleurs. Sont désignés les candidats qui recueillent le plus grand nombre de voix.

La direction dresse la liste des membres du conseil de surveillance, divisée entre les représentants de l'actionnariat et des travailleurs (identité complète, indication du domaine d'activité et de la fonction) et affiche cette liste à un endroit approprié dans chaque entreprise et établissement. Elle transmet en outre un exemplaire de cette liste à chaque direction nationale et à chaque organe national de représentation des travailleurs.

4.2. Statut des représentants des travailleurs au conseil de surveillance

Les représentants des travailleurs au conseil de surveillance sont membres de plein droit du conseil de surveillance et jouissent des mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires.

Les représentants des travailleurs au conseil de surveillance sont protégés contre tout désavantage en relation avec leur mandat au sein du conseil de surveillance.

4.3. Durée du mandat

Les membres du conseil de surveillance sont désignés pour une durée de 6 ans. La désignation s'effectue conformément aux dispositions qui

⁴⁰ Il faudra également déterminer si les États membres instaurent des modalités de désignation détaillées. Le cas échéant, l'accord peut être complété de modalités de désignation détaillées ; cf. article 4, point g, de la directive. D'autres systèmes de désignation peuvent aussi être imaginés, par exemple en ce que les travailleurs et travailleuses de la SE, de ses entreprises et de ses établissements élisent, directement ou indirectement, leurs représentants au conseil de surveillance ou d'administration.



précèdent (cf. point 4.1). Les membres peuvent occuper plusieurs mandats successifs.⁴¹

Pour chaque membre du conseil de surveillance quittant ses fonctions avant l'expiration du mandat de six ans, un membre suppléant doit être désigné pour la durée résiduelle du mandat d'une manière analogue aux dispositions du point 4.1.

4.4. Prise de décision / Capacité de décision

Le conseil de surveillance prend ses décisions de commun accord. Le conseil de surveillance délibère valablement lorsqu'au moins la moitié des membres dont il se compose participent à la prise de décision.

Les décisions du conseil de surveillance requièrent la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, un nouveau vote doit avoir lieu sur le même objet. En cas de nouvelle égalité des voix, le Président du conseil de surveillance peut exprimer 2 voix.

4.5. Constitution de comités

Le conseil de surveillance est habilité à constituer des comités. Les membres des comités sont désignés à la majorité des voix exprimées. Par dérogation au point 4.4, en cas d'égalité des voix, la voix du Président n'est pas déterminante mais la demande de constitution d'un comité est réputée rejetée.

4.6. Réunions du conseil de surveillance

Le conseil de surveillance tient une réunion plénière par trimestre.

De plus, tout membre du conseil de surveillance peut demander, moyennant l'indication du motif et de la justification, que le Président convoque une réunion du conseil de surveillance. Si un membre du conseil de surveillance demande la convocation d'une réunion supplémentaire et que le Président ne satisfait pas cette demande, le demandeur peut convoquer lui-même le conseil de surveillance moyennant la communication de la situation.

Chaque réunion du conseil de surveillance complet et des comités doit faire l'objet d'un procès-verbal, qui doit être transmis à chaque membre du conseil de surveillance dans un délai de 30 jours à compter de la réunion. Toute objection au procès-verbal doit être formulée et intégrée dans le procès-verbal dans un délai supplémentaire de 30 jours à compter de la réception.

Les représentants des travailleurs au conseil de surveillance ont droit à des discussions préparatoires et a posteriori qui leur sont réservées. Ces discussions préparatoires et a posteriori ne se déroulent pas nécessairement juste avant ou après les réunions du conseil de

⁴¹ Les statuts peuvent prévoir des règles à cet égard ; cf. également article 46 du règlement.



surveillance. Leur moment et leur durée sont laissés à l'appréciation des représentants des travailleurs.

4.7. Rémunération des membres du conseil de surveillance

Les membres du conseil de surveillance perçoivent pour leur activité au sein du conseil de surveillance, en complément à leur traitement ordinaire, une indemnité de EUR, outre les coûts de déplacement, d'hôtel et de séjour.⁴²

4.8. Qualification

Les représentants des travailleurs au conseil de surveillance ont droit à une qualification en étant dégagés de leurs obligations professionnelles, avec maintien de leur rémunération, la totalité des coûts inhérents à la qualification étant pris en charge.

4.9. Droits et devoirs du conseil de surveillance

Le conseil de surveillance supervise l'exercice des activités. L'organe de direction informe mensuellement par écrit le conseil de surveillance de la marche des affaires et de la situation de l'entreprise. L'organe de direction doit soumettre aux membres du conseil de surveillance, à intervalles minimaux de 3 mois, un rapport trimestriel écrit contenant les informations suivantes : la politique commerciale prévue et les autres aspects essentiels de la planification de l'entreprise (en particulier, projets financiers, d'investissement et de personnel) de la SE, de ses entreprises et de ses établissements ; la rentabilité de la société (en particulier, rentabilité des capitaux propres) ; l'évolution des activités (en particulier, chiffre d'affaires et situation de la société) ; et les affaires qui peuvent présenter une importance substantielle pour la rentabilité ou la liquidité de la société.

Outre cette information régulière, l'organe de direction informe le conseil de surveillance en temps utile de tout événement susceptible d'influencer la situation de la SE, de ses entreprises et de ses établissements.

Le conseil de surveillance peut exiger l'ensemble des informations et des documents nécessaires au contrôle de la direction des activités.⁴³

Le conseil de surveillance peut faire appel à des experts compétents pour l'exercice de ses droits de surveillance et de contrôle. Leurs coûts sont supportés par l'entreprise.

Le conseil de surveillance doit convoquer une assemblée générale lorsque le fonctionnement de la SE l'exige.

⁴² Des dispositions à ce propos sont souvent inscrites dans les statuts. À défaut, le montant de l'indemnité doit être fixé dans l'accord.

⁴³ Cf. article 41 du règlement.



Les représentants des travailleurs au conseil de surveillance sont habilités à informer l'organe de représentation de la SE, le CEE et les représentants nationaux des travailleurs quel que soit leur niveau et à solliciter leur avis et leur soutien.

Les sujets suivants requièrent pour être valables l'approbation préalable⁴⁴ du conseil de surveillance⁴⁵ :

1. la détermination de la planification stratégique de l'entreprise ;
2. la détermination de la planification périodique de l'entreprise, en particulier les programmes d'investissement, en ce compris les intentions d'investissement dans la recherche et développement⁴⁶, la détermination du contingent annuel d'investissement, la détermination de la planification des recettes et des dépenses, et la planification de la production, des ventes et du chiffre d'affaires ;
3. les questions isolées de grande importance, en particulier l'augmentation du programme de production et/ou de services, les fusions, les restructurations, les scissions, la constitution et la dissolution d'entreprises, de parties d'entreprises et de filiales, le rachat ou l'émission de participations permanentes dans une autre entreprise, l'acquisition et l'émission de titres d'une autre entreprise à partir de EUR⁴⁷, le transfert de fonctions dans le groupe d'entreprises, la conclusion, la résiliation et la modification d'un contrat liant l'entreprise, l'acquisition, l'émission ou la mise en gage de biens immobiliers, de droits équivalents à des droits immobiliers et de droits relatifs à des biens immobiliers d'une valeur supérieure à EUR chacun, la souscription d'un emprunt ou d'un crédit dont l'échéance dépasse un an ou dont le montant dépasse EUR chacun, le rachat de cautions, de garanties ou de valeurs similaires dont le montant dépasse EUR chacune, l'octroi d'un prêt ou d'un autre crédit dont le montant dépasse EUR chacun, la réalisation d'investissements en dehors du programme d'investissement approuvé par le conseil de surveillance, hormis s'il s'agit de dépenses de fonctionnement courantes, si leur valeur dépasse EUR au cours de l'exercice, l'engagement et le licenciement de travailleurs ayant une rémunération mensuelle

⁴⁴ L'on entend par « approbation » un accord à la fois préalable et à posteriori. Dès lors qu'il peut toutefois uniquement être question que le conseil de surveillance doive donner préalablement son accord dans différentes questions, toute ambiguïté doit être écartée en ajoutant explicitement le terme « préalable ».

⁴⁵ La liste provient des lignes directrices juridiques à l'intention des membres du conseil de surveillance d'après la loi de 1976 sur la participation de la Fondation Hans-Böckler, 2ème édition, 1990.

⁴⁶ La dernière partie de la phrase peut être omise si l'entreprise n'exerce aucune activité de recherche et développement.

⁴⁷ Il convient d'indiquer un ordre de grandeur important pour l'entreprise.



brute supérieure à EUR⁴⁸, ainsi que les changements substantiels de contrats de travail de ce type, l'octroi et la révocation d'une procuration générale et d'un mandat, l'engagement et le licenciement de plus de travailleurs et travailleuses⁴⁹, la passation d'une commande à un cabinet de consultance d'entreprise⁵⁰, les contrats liant la société pour plus d'un an, ainsi que les contrats en dehors du fonctionnement courant avec une entreprise opérant dans le même type de production que la société.

4.10. Confidentialité

Les membres du conseil de surveillance sont tenus de ne pas divulguer, même après la cessation de leurs fonctions, les informations dont ils disposent sur la SE et dont la divulgation serait susceptible de porter préjudice aux intérêts de la société, hormis si la divulgation de ces informations est exigée ou admise par les dispositions du droit national applicable aux sociétés anonymes ou dans l'intérêt public.⁵¹

Variante

4. Participation au conseil d'administration⁵²

Le conseil d'administration dirige les affaires de la société.⁵³

4. 1. Taille et désignation du conseil d'administration

⁴⁸ À travers cette disposition, le conseil de surveillance garantit essentiellement son droit d'approbation lors de l'engagement de cadres supérieurs, ce qui constitue une influence décisive pour les représentants des travailleurs.

⁴⁹ L'ordre de grandeur peut être déterminé par référence à la législation sur les licenciements collectifs.

⁵⁰ La passation d'une telle commande peut être révélatrice de projets de restructuration et doit donc être soumise à l'obligation d'approbation.

⁵¹ Cette disposition est extraite presque littéralement de l'article 49 du règlement.

⁵² Cf. également articles 43 à 45 du règlement.

⁵³ Le conseil d'administration peut décider de confier l'exercice de la direction courante des affaires à une partie du conseil d'administration ou à un directeur exécutif. Dans ce cas, l'accord doit établir précisément les procurations attribuées à la direction et les droits de contrôle, d'opposition et d'approbation dont seul jouit le conseil d'administration.



Le conseil d'administration se compose de membres au total,⁵⁴ dont une moitié⁵⁵ de représentants de l'actionariat et une moitié de représentants des travailleurs.

Les représentants de l'actionariat sont désignés par l'assemblée générale.

Les représentants des travailleurs au conseil d'administration sont désignés par l'organe de représentation par un vote à bulletins secrets. Sont désignés les candidats qui recueillent le plus grand nombre de voix.⁵⁶

L'assemblée générale des actionnaires désigne un Président ou une Présidente parmi les membres du conseil d'administration.⁵⁷

Le conseil d'administration dresse la liste de ses membres, divisée entre les représentants de la direction et des travailleurs (identité complète, indication du domaine d'activité et de la fonction) et affiche cette liste à un endroit approprié dans chaque entreprise et établissement. Il transmet en outre un exemplaire de cette liste à chaque direction nationale et à chaque organe national de représentation des travailleurs.

4.2. Statut des représentants des travailleurs au conseil d'administration

Les représentants des travailleurs au conseil d'administration sont membres de plein droit du conseil d'administration et jouissent des mêmes droits et obligations que les représentants de la direction ou de l'actionariat.

Les représentants des travailleurs au conseil d'administration sont protégés contre tout désavantage en relation avec leur mandat au sein du conseil d'administration.

4.3. Durée du mandat

Les membres du conseil d'administration sont élus pour une durée de 6 ans. La désignation s'effectue conformément aux dispositions qui

⁵⁴ Conformément à l'article 43, paragraphe 2, du règlement, les États membres peuvent fixer un nombre minimal et/ou maximal.

⁵⁵ Dans les conseils d'administration des sociétés anonymes nationales, le nombre de représentants des travailleurs est souvent limité à 1/3 du nombre total de membres du conseil d'administration. L'organe de représentation ne doit pas se laisser imposer ce nombre inférieur dans les négociations.

⁵⁶ À cet égard également, il conviendra de déterminer si les États membres adoptent des modalités de désignation détaillées ; cf. note 30. D'autres modalités de désignation peuvent être imaginées ; cf. note 30.

⁵⁷ Cf. article 45 du règlement ; dès lors que l'accord suppose que la moitié du conseil d'administration se compose de représentants des travailleurs, la disposition sur le Président énoncée dans ce projet est indispensable.



précèdent (cf. point 4.1). Les membres peuvent occuper plusieurs mandats successifs.⁵⁸

Pour chaque membre du conseil d'administration quittant ses fonctions avant l'expiration du mandat de six ans, un membre suppléant doit être désigné pour la durée résiduelle du mandat d'une manière analogue aux dispositions du point 4.1.

4.4. Prise de décision / Capacité de décision

Le conseil d'administration prend ses décisions de commun accord. Le conseil d'administration délibère valablement lorsqu'au moins la moitié des membres dont il se compose participent à la prise de décision.

Les décisions du conseil d'administration requièrent la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, un nouveau vote doit avoir lieu sur le même objet. En cas de nouvelle égalité des voix, le Président du conseil d'administration peut exprimer 2 voix.

4.5. Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration tient une réunion mensuelle⁵⁹ aux fins de la discussion et de l'observation des activités de la société et de leur évolution. Il est convoqué par le Président.

De plus, tout membre du conseil d'administration peut demander, moyennant l'indication du motif et de la justification, que le Président convoque une réunion du conseil d'administration. Si un membre du conseil d'administration demande la convocation d'une réunion supplémentaire et que le Président ne satisfait pas cette demande, le demandeur peut convoquer lui-même le conseil d'administration moyennant la communication de la situation.

Chaque réunion du conseil d'administration complet doit faire l'objet d'un procès-verbal, qui doit être transmis à chaque membre du conseil d'administration dans un délai de 30 jours à compter de la réunion. Toute objection au procès-verbal doit être formulée et intégrée dans le procès-verbal dans un délai supplémentaire de 50 jours à compter de la réception.

Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ont droit à des discussions préparatoires et a posteriori qui leur sont réservées. Ces discussions préparatoires et a posteriori ne se déroulent pas nécessairement juste avant ou après les réunions du conseil d'administration. Leur moment et leur durée sont laissés à l'appréciation des représentants des travailleurs.

⁵⁸ Les statuts peuvent prévoir des règles à cet égard ; cf. également article 46 du règlement.

⁵⁹ Au strict minimum, l'article 44 du règlement stipule qu'une réunion doit se tenir au moins tous les 3 mois. L'organe de représentation dispose donc d'une certaine marge de manœuvre.



4.6. Rémunération des membres du conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration perçoivent pour leur activité au sein du conseil d'administration, en complément à leur traitement ordinaire, une indemnité de EUR, outre les coûts de déplacement, d'hôtel et de séjour éventuellement encourus.⁶⁰

4.7. Qualification

Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ont droit à une qualification en étant dégagés de leurs obligations professionnelles, avec maintien de leur rémunération, la totalité des coûts inhérents à la qualification étant pris en charge. Les mesures de qualification doivent permettre aux représentants des travailleurs de s'acquitter dûment de leurs fonctions.

4.8. Confidentialité

Les membres du conseil d'administration sont tenus de ne pas divulguer, même après la cessation de leurs fonctions, les informations dont ils disposent sur la SE et dont la divulgation serait susceptible de porter préjudice aux intérêts de la société, hormis si la divulgation de ces informations est exigée ou admise par les dispositions du droit national applicable aux sociétés anonymes ou dans l'intérêt public.⁶¹

Attention :

Les dispositions ci-après sont applicables à la fois pour le conseil de surveillance et d'administration. Elles doivent donc figurer dans tous les accords.

5. Organes de représentation des travailleurs dans les entreprises

Le présent accord ne porte pas préjudice à l'existence des organes de représentation des travailleurs en place dans les entreprises, tels que le comité d'entreprise, le comité d'entreprise général, le comité de groupe ou toute autre instance similaire.

6. Vides réglementaires

⁶⁰ Des dispositions à ce propos sont souvent inscrites dans les statuts. À défaut, le montant de l'indemnité doit être fixé dans l'accord.

⁶¹ Cette disposition est extraite presque littéralement de l'article 49 du règlement.



Dans l'hypothèse où il s'avère dans la pratique que le présent accord a laissé des vides réglementaires, les parties s'engagent à compléter le présent accord dans un délai d'un mois à compter de la découverte. Dans l'attente d'un complément au présent accord, les vides réglementaires sont comblés par les dispositions correspondantes des dispositions de référence. Si les parties ne parviennent pas à trouver un règlement à l'unanimité, une instance de conciliation est constituée, composée d'un représentant des travailleurs, d'un représentant de la direction/de l'actionnariat et d'un juge indépendant de la juridiction du travail compétente, qui exerce la présidence. L'instance de conciliation peut établir un règlement contraignant. Chaque membre possède une voix. La voix du Président est déterminante.⁶²

7. Litiges

Si des divergences d'opinion surviennent entre la direction et l'organe de représentation ou les représentants des travailleurs au conseil de surveillance ou d'administration⁶³ au sujet de l'application ou de l'interprétation du présent accord ou d'une de ses dispositions, leur résolution est déterminée conformément aux dispositions nationales régissant le présent accord.⁶⁴

Le droit applicable est celui de l'État dans lequel la SE possède son siège.

8. Entrée en vigueur et durée de validité de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de la signature. Tous les membres du groupe de négociation doivent apposer leur signature le même jour au cours d'une réunion commune.

Le présent accord est applicable pour une période de 6 ans et est automatiquement reconduit pour 6 ans hormis s'il est dénoncé par une partie moyennant un préavis de dénonciation de 6 mois à compter de⁶⁵

En cas de dénonciation, la SE/la direction et l'organe de représentation entament des négociations dans l'intention sincère de conclure un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de la prise d'effet de la dénonciation. L'accord reste applicable jusqu'à la conclusion d'un accord

⁶² Différents systèmes peuvent être imaginés à cet égard. Le cas échéant, il peut être judicieux de s'inspirer de la procédure nationale de médiation.

⁶³ Supprimer la mention non applicable.

⁶⁴ Il conviendra de déterminer ultérieurement si le droit national instaure une procédure de résolution des litiges, et dans l'affirmative laquelle, ainsi que si le droit national applicable est celui du siège central de l'entreprise.

⁶⁵ La durée de validité de l'accord peut être fixée à n'importe quel nombre d'années.

L'opportunité de le prolonger doit être soigneusement étudiée. Quoi qu'il en soit, les modalités de dénonciation sont primordiales.



qui le remplace. À défaut d'un accord *dans un délai d'un an*, les dispositions de référence sont applicables.

Lieu et date

Signature pour la SE

Représentée par

.....

.....

etc.

Signature des membres du groupe
spécial de négociation

1).....

2).....

3).....

etc.

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.