



Foire aux questions sur la Société européenne

Michael Stollt, Institut Syndical Européen (ISE)

Pour plus d'informations : www.worker-participation.eu

Qu'est-ce qu'une Société européenne (SE) ?

Une Société européenne (SE) est une société anonyme régie par le droit communautaire directement applicable à tous les États membres.

Elle ne peut être constituée qu'au sein du territoire de la Communauté européenne. Les conditions de cette constitution sont stipulées dans deux textes législatifs : Le *Règlement relatif au statut de la Société européenne (SE)* (EC 2157/2001) et la *Directive complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs* (2001/86/EC).

Ces deux textes ont été adoptés par le Conseil en octobre 2001.

La constitution d'une SE n'est pas une obligation pour les entreprises, mais une possibilité.

Que signifie SE ?

SE est l'abréviation de *Societas Europaea*, qui est le nom latin (officiel) de la « Société européenne ». La raison sociale de toute société créée en vertu du Statut de la Société européenne doit être précédée ou suivie de l'**abréviation « SE »**.

À partir de quand est-il possible de transformer une société en SE ?

Le Règlement SE est entré en vigueur le **8 octobre 2004**. Pour cette date, les États membres étaient tenus de transposer la Directive dans leur législation nationale. C'est à partir d'alors que les sociétés peuvent établir une SE.

Comment constituer une Société européenne (SE) ?

Une SE peut être constituée de quatre manières :

- par **fusion** d'au moins deux sociétés anonymes,
- par constitution d'une société **holding** par au moins deux sociétés anonymes ou sociétés à responsabilité limitée,
- par constitution d'une **filiale** par au moins deux sociétés,
- par **transformation** (conversion) d'une société anonyme existante

Tous ces types de formation ont un **élément transnational** commun : ils doivent toujours concerner des sociétés d'**au moins deux États membres de l'UE**. Dans le cas d'une transformation, la société doit avoir une filiale dans un autre État membre depuis au moins deux ans.

La SE doit être immatriculée dans l'État membre où se situe son **siège administratif**.

Quels sont les avantages (attendus) de la constitution d'une Société européenne ?

Aux yeux de la Commission, grâce à l'adoption du Statut de la Société européenne (SSE) « des sociétés établies dans plus d'un État membre pourront fusionner et opérer dans toute l'UE sur la base d'un ensemble unique de règles et d'un système unifié de gestion et de publication de l'information financière. Elles ne devront donc plus mettre en place un réseau complexe de filiales soumises à des législations nationales différentes, aussi coûteux que lourd à gérer sur le plan administratif. Elles bénéficieront ainsi notamment d'une réduction significative des frais administratifs et juridiques, ainsi que des avantages qu'offrent une structure juridique unique et un système unifié de gestion et de publication de l'information financière. » Selon le Rapport Ciampi, les économies réalisables en termes de frais administratifs pourraient atteindre 30 milliards d'euros par an.

De plus, cette nouvelle forme de société pourrait avoir une valeur en termes publicitaires car elle indique que cette société est une « réelle entreprise européenne », ce qui pourrait lever des barrières psychologiques, par exemple.

Toutefois, cette vision optimiste n'est pas partagée par tout le monde. En effet, l'attrait du SSE pourrait pâtir du fait qu'il ne propose pas de facto un type uniforme d'entreprise européenne. Dans toutes les matières qui ne sont pas régies par le Règlement, la SE sera soumise aux dispositions du droit des sociétés de l'État membre dans lequel elle est immatriculée. Par conséquent, il n'y aura pas un droit unique des SE mais bien 28 droits des SE, qui pourraient être très différents les uns des autres.

Quelle est la relation entre le Règlement relatif au Statut de la Société européenne (SSE) et la Directive sur l'implication des travailleurs dans la SE ?

Comme le laisse entendre son titre, la directive constitue un supplément au SSE et concerne l'implication des travailleurs. **Une SE avec des travailleurs ne peut être constituée en l'absence d'accord sur l'implication des travailleurs. Le minimum est la mise en place d'un Comité d'entreprise européen.**

Les nouveaux États membres de l'UE ont-ils dû adopter cette nouvelle législation aussi ?

Oui. Les douze nouveaux États membres (**la Bulgarie, Chypre, la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie**), dont l'adhésion a eu lieu en 2004 et en 2007, ont dû, tout comme les autres États membres, transposer le Règlement et la Directive.

Les sociétés établies dans les pays (hors UE) de l'Espace économique européen (à savoir **l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège**) ont également le droit de constituer des SE. Dès lors, ces États ont dû eux aussi adapter leur législation nationale.

Qu'entend-on par « implication des travailleurs » ?

La Directive entend par implication des travailleurs « tout mécanisme, en ce compris **l'information, la consultation et la participation**, par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise » (Art. 2 Dir).

L'information désigne le fait d'informer les représentants des travailleurs sur des questions qui concernent la SE (ou qui concernent une de ses filiales dans un autre État membre ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un État membre). Le moment et la manière de communiquer cette information doivent être appropriés et le contenu doit être adéquat.

La consultation désigne le droit pour les représentants des travailleurs d'exprimer leur avis sur les mesures prévues par la SE. Le choix du moment, du mode et du

contenu de cette consultation doit être de nature à permettre la prise en considération de cet avis dans le processus décisionnel.

La participation désigne le droit d'élire ou de désigner quelques-uns des membres du conseil de surveillance de la SE (dans les systèmes dualistes) ou de l'organe d'administration (dans les systèmes monistes). Elle peut aussi désigner le droit de recommander la désignation de certains ou de tous les membres de ces organes de la société ou de s'y opposer.

Quelle est la procédure utilisée ?

La procédure est similaire à celle qui figure dans la Directive sur les Comités d'entreprise européens (CEE). Au lieu de prescrire des dispositions détaillées sur la façon dont il faut impliquer les travailleurs, la Directive prévoit un accord négocié entre les sociétés participantes et un **groupe spécial de négociation** représentant les travailleurs. En outre, elle prévoit des **dispositions de référence** obligatoires lorsque les partenaires des négociations ne parviennent pas à un accord.

Il existe une différence fondamentale par rapport à la procédure des CEE : **aucune initiative des travailleurs n'est requise**. En fait, ce sont les organes d'administration ou de gestion des sociétés participantes qui doivent prendre les mesures nécessaires pour **entamer – le plus tôt possible – des négociations** avec les représentants des travailleurs des sociétés sur des dispositions relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.

Qu'est-ce que le Groupe spécial de négociation (GSN) ?

Le GSN représente les travailleurs dans les négociations avec les sociétés participantes afin d'aboutir à un accord écrit sur l'implication des travailleurs dans la future SE. Il se crée après l'annonce par les directions des sociétés de leur projet de constituer une SE.

Le GSN peut demander que des experts de son choix l'aident dans son travail. Dans ce contexte, la Directive mentionne explicitement les représentants des organisations syndicales européennes.

Qui siège au GSN ?

D'après l'Art. 3 II de la Directive, les sièges sont répartis proportionnellement entre les États membres dans lesquels les sociétés participantes ont des travailleurs : **par tranche de 10%** (ou fraction de cette tranche) du nombre total de travailleurs de la future SE/ du futur groupe SE, un pays est en droit d'envoyer **un membre** au GSN.

Ainsi, tous les pays concernés auront au moins un représentant au GSN.

En cas de fusion, des sièges supplémentaires seront alloués (mais pas plus de 20% du nombre total) afin que, dans la mesure du possible, toutes les sociétés concernées soient représentées au GSN.

Il appartenait aux États membres de décider les modalités d'élection ou de désignation de leurs membres du GSN. En outre, les États membres pouvaient prévoir dans leur législation de transposition nationale que des **représentants syndicaux** sont autorisés à devenir membres du GSN même s'ils ne sont pas employés par la société participante (Art. 3V Dir).

Qu'est-ce que l'« organe de représentation » (OR) ?

L'organe de représentation est l'organe d'information et de consultation de la SE et le partenaire de discussion de l'organe compétent de la SE (un « Comité d'entreprise de la SE »). Il se compose uniquement de travailleurs de la SE. Sa composition, ses droits et ressources financières sont définis soit dans un accord entre le GSN et les sociétés participantes ou dans les dispositions de référence. Si le GSN décide de ne pas entamer les négociations ou d'y mettre prématurément fin, la SE pourra avoir un comité d'entreprise européen au lieu d'un OR.

Combien de temps durent les négociations sur l'implication des travailleurs ?

Les négociations sont censées commencer le plus vite possible après que les sociétés se sont embarquées dans des projets de création d'une SE. Elles peuvent durer jusqu'à **six mois et** peuvent être prolongées jusqu'à **un an maximum** (après la création du GSN) **si** les deux parties y consentent (Art. 5 Dir). À titre de comparaison, la Directive sur les CEE autorise une période de trois ans maximum.

Quel peut être le résultat de ces négociations ?

Il existe trois scénarios possibles :

(1) Le GSN décide de ne pas entamer les négociations ou de les clore.

Dans ce cas, les règles nationales d'information et de consultation des travailleurs sont d'application et il y aura uniquement un **Comité d'entreprise européen** (Art. 13 I Dir). Cette option n'est **pas possible en cas de transformation en une SE** (Art. 3 VI Dir).

(2) Le GSN et les organes compétents des sociétés participantes concluent un accord conformément à l'Art. 4 de la Directive sur l'implication des travailleurs dans la SE.

Les partenaires sont en principe autonomes en ce qui concerne le contenu de cet accord.

(3) Le GSN et les organes compétents des sociétés participantes ne parviennent pas à un accord dans la période dévolue ou conviennent volontairement d'appliquer les dispositions de référence (Dir 7 I).

Quel est le contenu d'un accord passé en vertu de l'Article 4 Dir ?

Les deux parties jouissent d'une autonomie considérable pour ce qui est du contenu de cet accord. Néanmoins, la Directive (Art. 4 II - Dir) stipule certaines exigences minimales, telles que

- la portée de l'accord,
- la composition et le nombre de membres de l'organe de représentation (OR), ainsi que la répartition des sièges
- les attributions et la procédure pour l'information et la consultation de l'OR,
- la fréquence des réunions,
- les ressources financières et matérielles de l'OR
- la date d'entrée en vigueur et la durée de l'accord.

Si les parties ont décidé de mettre en place une participation au niveau du conseil d'administration, l'accord doit préciser le nombre de travailleurs membres du conseil, la procédure à suivre pour leur élection ou leur désignation, ainsi que leurs droits.

Par conséquent, les parties peuvent convenir d'augmenter ou de réduire les droits de participation existants. Dans le cas d'une transformation, l'accord doit garantir au moins le maintien de tous les niveaux précédents d'implication des travailleurs (Art. 4 IV Dir).

Quand les dispositions de référence sont-elles appliquées ?

Les dispositions de référence sont d'application si les négociations entre le GSN et les organes compétents des sociétés participantes ont échoué. Elles ne peuvent être rejetées par les sociétés participantes : soit toutes les sociétés les acceptent ou elles doivent abandonner l'idée de constituer une SE.

Si le GSN décide de ne pas entamer les négociations ou d'y mettre prématurément fin, les dispositions de référence ne s'appliquent pas. Cependant, les deux parties peuvent décider de les appliquer sur une base volontaire.

Par ailleurs, les **dispositions de référence concernant la participation** sont obligatoires uniquement si au moins une des sociétés a été auparavant soumise à des règles de participation. Elles sont automatiquement appliquées lorsqu'au moins 25% (SE par fusion) ou 50% (SE par société holding ou filiale) des travailleurs jouissaient auparavant de droits de participation (Art. 7 II Dir). Si ce seuil n'est pas atteint, le GSN peut décider de les appliquer malgré tout.

Quel est le contenu des dispositions de référence ?

Les dispositions de référence régissent l'information, la consultation et la participation. Les États membres doivent élaborer des dispositions de référence conformes à celles de l'Annexe de la Directive. Ce sont les dispositions de référence du pays où se situera le siège de la SE qui seront appliquées.

La Directive contient des clauses générales sur les dispositions de référence (et limite ainsi les options des États membres) :

- Partie I : composition de l'organe de représentation (OR)
- Partie II : information et consultation
- Partie III : participation (au conseil d'administration)

Synthèse des principales dispositions :

(Partie I) Un OR est créé pour l'information et la consultation. Ses membres sont désignés ou élus conformément aux lois et pratiques nationales. Un État membre

est en droit d'envoyer à l'OR un membre par tranche de 10% (ou fraction de cette tranche) du nombre total de travailleurs. Ainsi, tous les pays concernés auront au moins un représentant à l'OR. L'OR doit constituer un comité restreint en son sein. Après quatre ans, l'OR examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion d'un accord (Art. 4 Dir) ou si les dispositions de référence doivent rester d'application.

(Partie II) Les dispositions de référence prévoient le droit d'être **informé et consulté** sur la base de rapports réguliers établis par l'organe compétent sur l'évolution des activités de la SE et ses perspectives. L'OR reçoit l'ordre du jour des réunions du Conseil de surveillance ou du Conseil d'administration et une copie de tous les documents soumis à l'assemblée générale des actionnaires. Il doit avoir au moins une réunion par an avec l'organe compétent. Dans des circonstances exceptionnelles (par ex. en cas de délocalisation, de transferts, de licenciements collectifs), l'OR peut demander une réunion extraordinaire. Si l'organe compétent décide ensuite de ne pas suivre les recommandations de l'OR, celui-ci peut demander une nouvelle réunion afin de trouver un accord.

La représentation des travailleurs a droit à une réunion préparatoire avant chaque réunion avec la direction de la SE.

L'OR a le droit de demander l'aide d'experts de son choix. Ces frais et les coûts généraux de l'OR sont pris en charge par la SE. De nombreux Etats membres ont limité l'obligation de remboursement des frais par la SE à un seul expert. Les membres de l'OR ont droit à du congé pour formation sans perte de salaire.

(Partie III) Participation : dans le cas d'une SE constituée par transformation, toutes les règles de participation antérieures restent d'application dans la SE. Dans tous les autres cas, les travailleurs ont le droit d'élire ou de désigner des membres au conseil d'administration. Leur nombre est égal à la proportion la plus élevée qui existait au préalable dans l'une des sociétés. Leur sélection se fait par l'OR (proportionnellement au nombre de travailleurs de la SE dans chaque Etat membre). La plupart des Etats membres ont toutefois décidé de procédures particulières de répartition des sièges revenant aux travailleurs de leur pays (au sein du conseil d'administration ou de surveillance). Les représentants des travailleurs ont les mêmes droits et devoirs que les autres membres du conseil désignés par les actionnaires.

À quelles majorités les décisions sont-elles prises au GSN ?

En général, le GSN prend ses décisions (par ex. la conclusion d'un accord) à la majorité absolue de ses membres, qui doit aussi représenter la majorité des travailleurs. Chaque membre a une voix.

Toutefois, si la décision devait mener à une **réduction des droits de participation**, une **double majorité des 2/3** serait requise, c'est-à-dire au moins 2/3 des membres du GSN représentant 2/3 des travailleurs. De plus, les votes doivent venir d'au moins deux pays différents. Ces exigences élevées sont nécessaires uniquement lorsque la participation couvre 25% (fusion) ou 50% (société holding / filiale) des travailleurs. (On entend par réduction des droits de participation, une réduction du pourcentage de membres au conseil d'administration en deçà de la proportion la plus élevée qui existait dans les sociétés participantes.) Une double majorité des 2/3 est aussi requise si le GSN décide de ne pas entamer les négociations ou de les clore.

Qui paie les coûts du groupe spécial de négociation (GSN) et de l'organe de représentation (OR) ?

Les coûts de ces deux organes doivent être pris en charge par la SE. En ce qui concerne le droit du GSN et de l'OR de demander à des experts de les aider dans leur travail, la plupart des États membres limitent le financement à un seul expert.

Quel lien existe-t-il avec la Directive sur les Comités d'Entreprise européens ?

Une SE peut avoir soit un Comité d'entreprise européen, soit un organe de représentation (OR) mais pas les deux. Un CEE est mis en place uniquement si le GSN décide de ne pas entamer les négociations ou de les clore. Dans tous les autres cas, un OR est créé en tant qu'organe transnational d'information et de consultation de la SE.

Qu'en est-il des droits nationaux sur l'information, la consultation et la participation (d'entreprise) ?

La directive sur la SE n'affecte pas les droits nationaux à l'information et à la consultation. Le « Conseil d'entreprise de la SE » (organe de représentation) ne remplace par conséquent pas une représentation nationale existante par le Conseil d'entreprise ou par la délégation syndicale. Il crée plutôt un niveau supplémentaire sous la forme de droits d'information et de consultation supranationaux. En principe, ceci vaut aussi pour les droits de participation (d'entreprise). Ainsi par exemple, si une SE est créée sous la forme d'une holding, qui chapeauterait les filiales nationales existantes, les droits de participation continuent d'exister dans les filiales nationales. Mais si une filiale nationale cesse d'exister en tant que personne juridique propre, forcément, la « participation » disparaît aussi. Dans pareil cas, les droits nationaux d'information et de consultation peuvent aussi être concernés, par exemple si un conseil d'entreprise général ou de groupe existait antérieurement.

Les Etats membres pouvaient cependant stipuler dans leurs lois de transposition que dans pareils cas, les structures nationales de représentation devaient néanmoins continuer à exister, même après l'enregistrement de la SE.

Une autre exception est le cas de la conversion d'une société anonyme nationale en une SE. Ici, les droits de participation remplacent dans la nouvelle SE ceux de l'ancienne société anonyme nationale. Il faut dans ce cas garantir le même niveau de participation.

Existe-t-il un risque de perdre les droits de participation existants ? Est-ce qu'une SE peut être utilisée abusivement pour éluder les droits de participation, voire les réduire ?

La Directive tente de garantir que la constitution d'une SE ne soit pas utilisée abusivement pour échapper aux droits de participation ou autres droits de codétermination. La directive (Article 11) stipule à cet égard « En l'absence d'un accord suivant la négociation entre les représentants des travailleurs et les organes compétents des sociétés participantes, il conviendrait de prévoir certaines exigences types s'appliquant à la SE dès sa constitution. Ces exigences types devraient garantir des pratiques efficaces d'information et de consultation transnationales des travailleurs ainsi que leur participation dans les organes pertinents de la SE dès lors qu'une telle participation existait avant la constitution de celle-ci, dans les sociétés participantes. »

Par ailleurs, une SE constituée par **transformation** doit garantir au moins le maintien de tous les niveaux précédents d'implication des travailleurs (Art. 4 IV Dir).

Dans les autres cas, il existe trois scénarios pouvant mener à d'éventuelles pertes de droits de participation :

1. Si le GSN décide de ne pas entamer les négociations ou de les clore.
2. Si, dans l'accord, le GSN accepte de ne pas introduire ou de réduire les droits de participation existants.
3. Si, dans le cas de l'application des dispositions de référence, le GSN décide de ne pas inclure, ou de réduire les droits de participation existants.

Néanmoins, la Directive ne dit pas clairement **ce qui se passe après la constitution de la SE**. Par conséquent, il se pourrait que des droits de participation puissent être perdus à un stade ultérieur (par ex. si une SE sans participation au niveau du conseil d'administration devait acquérir une autre société où une telle participation existe). Quelques pays ont fixé un délai « en général un an après l'enregistrement) durant lequel la SE est tenue de prouver – en cas de changements structurels – que ces derniers ne poursuivent pas l'objectif d'une réduction, voir d'une suppression des droits de participation existants des travailleurs (voir également le point suivant sur les changements structurels).

Quelques entreprises ont tenté de se faire enregistrer comme une SE qui n'employait pas de travailleurs au moment de leur fondation, et sans mettre en place un GSN. Ceci pose problème si à un stade ultérieur, des travailleurs peuvent être transférés dans cette « SE de réserve » (sans travailleurs), sans devoir engager des négociations sur leurs droits de participation. Sans compter qu'un tel comportement dans de nombreux cas serait considéré comme un abus de la directive (avec les conséquences juridiques que cela implique pour l'entreprise), il y a déjà sans cela de sérieux doutes juridiques que l'enregistrement de SE sans travailleurs soit dans la ligne de la réglementation régissant le statut de la SE. Le règlement prescrit expressément qu'une SE ne peut être enregistrée s'il n'y a pas accord sur la participation des travailleurs (à moins que le GSN décide de ne pas engager de négociations ou de les interrompre). En tout cas, l'instauration d'un GSN est requise. Une SE ne peut pas être créée « comme ça » sans aucune espèce de négociation, simplement parce qu'il n'y avait pas de travailleurs à ce moment-là. Des juristes consultés par la Fondation Hans Böckler allemande sont arrivés à la même conclusion. En Allemagne, un tribunal a refusé l'enregistrement d'une SE pour ce motif, parce que l'entreprise n'a pas pu démontrer qu'il y aurait eu des négociations avec les travailleurs.

Est-ce qu'on procède à de nouvelles négociations en cas de changements structurels ?

C'est une question importante, par exemple lorsqu'une SE « sans participation » acquiert ultérieurement une entreprise dans laquelle les travailleurs sont représentés au Conseil de surveillance ou dans l'organe d'administration. La directive prévoit que dans l'accord entre le GSN et la direction, il faut aussi inscrire les situations dans lesquelles il y a lieu de renégocier l'accord et la procédure à appliquer dans ce cas est définie (Article 4 1 h). Pour cette raison, le GSN devrait veiller sur ce point lors de ces négociations, de sorte que les travailleurs puissent – en cas de changements structurels importants – réagir à ces changements. De plus, quelques Etats membres ont, dans leur législation nationale de transposition de la directive, inclus des règlements en vertu desquels les travailleurs peuvent toujours demander de nouvelles négociations si des changements structurels devaient intervenir après la création de la SE, changements qui auraient un effet substantiel sur les droits de participation des travailleurs de l'entreprise.