



L'implication des travailleurs dans les entreprises relevant du statut de la société européenne

Note de synthèse

Introduction

Une société européenne (*Societas Europaea*, SE) est une société qui exerce ses activités dans tous les États membres de l'Union européenne et est régie par le droit de l'Union. Le Règlement (CE) n° 2157/2001 relatif au statut de la société européenne et la directive 2001/86/CE du Conseil établissent que des négociations doivent avoir lieu en ce qui concerne l'implication des travailleurs lors de la constitution d'une SE. Le Règlement et la directive ont tous deux été adoptés le 8 octobre 2001 et devaient avoir été transposés dans les États membres au plus tard le 8 octobre 2004. Une société ayant son siège dans l'Union européenne peut se constituer en SE de quatre façons (les trois premières impliquent plus d'une société): la constitution par fusion, la constitution par création d'une société holding commune, la constitution par création d'une filiale et la transformation en SE d'une entreprise établie dans l'UE, à condition que celle-ci dispose d'une filiale régie par le droit d'un autre État membre depuis au moins deux ans. La directive définit l'«implication des travailleurs» comme «l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise». C'est sur l'implication des travailleurs, y compris les droits de participation au niveau du conseil d'administration, que se concentre le présent rapport de recherche.

Contexte politique

L'augmentation rapide du nombre de SE constituées ces dernières années a donné lieu à un vaste débat sur les incidences potentielles de la directive SE sur les relations industrielles nationales et sur les cadres existants en matière d'implication des travailleurs. Les employeurs se sont dits préoccupés par le fait que les pays garantissant des droits de codétermination élevés puissent devenir moins attrayants pour les SE, tandis que les représentants des travailleurs et les syndicats craignent que ces mêmes droits soient vidés de leur substance par la transformation en SE d'une société déjà établie. En septembre 2008, la Commission européenne a publié un document intitulé «*Communication de la Commission relative au réexamen*

de la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001». Un message important de cette communication est qu'il est prématuré de réaliser une évaluation complète de la directive SE. On peut y lire: «La grande majorité des États membres et des partenaires sociaux européens estiment que, pour le moment, la directive ne nécessite ni modification, ni clarification. Vu l'absence quasi totale d'expérience acquise dans l'application des textes nationaux de transposition de la directive, plus de temps est nécessaire pour être en mesure de juger de la nécessité de modifications».

Résultats principaux

Au mois de juin 2010, quelque 588 SE avaient été constituées. Seul un quart d'entre elles environ (145) réalisaient des activités économiques «réelles» et employaient des travailleurs («SE normales»). Cela suppose que la grande majorité des SE constituées à ce jour n'exercent activement aucune activité ni n'ont engagé de personnel. De nombreuses SE (78) sont des sociétés «fictives» mises en vente, la plupart ayant été établies en République tchèque (43), ou des sociétés «vides» (82), qui n'emploient encore aucun travailleur. Pour de nombreuses SE (283 environ), absolument aucune information n'est disponible (on parle alors de SE «OVNI»). On retrouve cette diversité en ce qui concerne les différents types de SE également au niveau de la couverture géographique: dans huit États membres (Bulgarie, Finlande, Grèce, Italie, Lituanie, Malte, Roumanie et Slovaquie), aucune SE n'a encore été enregistrée. La répartition des SE «normales» est également très déséquilibrée: l'Allemagne en compte, de loin, le plus grand nombre (73), tandis que la République tchèque en compte 20. Quelque 45 % des SE «normales» ont été constituées par la transformation d'une société existante, tandis que 25 % d'entre elles sont le résultat d'une fusion. Un nombre relativement peu élevé de SE ont été constituées en tant que sociétés holdings ou que filiales. La moitié de toutes les SE «normales» emploient moins de 500 salariés.

Il ressort des études de cas qu'en général, les entreprises se transforment en SE pour simplifier et alléger leurs structures dans un environnement international. Pour la direction, la convention sur l'implication des travailleurs est une condition préalable indispensable à la constitution d'une SE. Cela contribue à doter la société d'une identité européenne. Pour les travailleurs, la convention relative à leur implication leur permet d'obtenir des droits de codétermination au conseil de surveillance, voire de renforcer ces droits s'ils en possédaient déjà, et d'obtenir des droits importants pour le comité d'entreprise de la SE. L'implication des travailleurs dans la SE n'est pas perçue par les sociétés concernées comme quelque chose d'« arbitraire » mais comme un élément faisant partie intégrante de la gouvernance d'entreprise dans l'UE.

La majorité des conventions conclues dans le cadre d'une SE reproduisent les droits d'information prévus par les dispositions de référence. Certaines ajoutent d'autres points spécifiques. Dans de nombreuses conventions, ces points se limitent aux questions « transfrontalières », habituellement définies comme les questions concernant plus d'un pays. Toutes les conventions relatives aux SE prévoient des droits de consultation supplémentaires dans des « circonstances extraordinaires ». Quant à la période au cours de laquelle les droits d'information doivent être garantis, les conventions utilisent fréquemment une formulation inspirée de la refonte de la directive 94/45/CE sur le comité d'entreprise européen, à savoir « en temps utile ». La majorité des représentants du personnel interrogés aux fins de ce rapport soulignent la valeur ajoutée du comité d'entreprise dans les sociétés européennes pour l'accès aux informations stratégiques et à la direction centrale. Dans certains cas, le rôle de « défenseur des travailleurs » que joue le comité d'entreprise dans les sociétés européennes va au-delà de ce qui était décrit dans les conventions relatives à la SE : dans ces cas-là, le comité d'entreprise agit au nom des travailleurs qui n'ont aucune possibilité ou presque de défendre leurs intérêts.

La participation des travailleurs au niveau du conseil d'administration représentait un aspect important des négociations relatives à l'implication des travailleurs dans les dix cas analysés pour ce rapport. Les traditions et exigences propres à chaque société ont été respectées. Dans de nombreux cas, la participation des travailleurs au niveau du conseil d'administration a été adaptée en fonction des nouveaux besoins. Aucune société n'est passée d'un système de gouvernance d'entreprise à deux niveaux à un système à un seul niveau. Les droits de codétermination n'ont nullement été édulcorés, même si la nomination par les syndicats de représentants au conseil d'administration n'a pas toujours été simple.

L'implication active des syndicats (au niveau national comme au niveau de l'UE) a été une source précieuse de soutien pour les représentants du personnel des sociétés. L'implication de syndicats de niveau

européen a favorisé l'« européanisation » de la représentation des intérêts. La négociation de l'implication des travailleurs dans les SE permet d'apporter une dimension européenne à la représentation des intérêts, laquelle contribue à la mise en place d'une identité européenne et de « mandats européens » (on entend par là l'évolution d'un niveau de représentation des intérêts et d'articulation des intérêts des travailleurs répondant à des intérêts européens plutôt que nationaux). Les négociations sur l'implication des travailleurs dans les SE ont débouché sur des conventions et des actions jugées positives par les acteurs des deux camps.

Indicateurs politiques

L'influence actuelle des SE sur l'« européanisation » des relations industrielles ne devrait pas être surestimée. Pourtant, à long terme, les SE pourraient jouer un rôle dans l'émergence de relations industrielles supranationales et spécifiques à l'entreprise, se différenciant des systèmes de relations industrielles dans les divers environnements nationaux de relations industrielles.

Certains éléments indiquent que, dans certains cas, la nouvelle forme juridique de la SE aurait peut-être été utilisée pour contourner les réglementations nationales relatives aux droits de participation des travailleurs. Toutefois, l'analyse des dix cas de sociétés dans ce rapport démontre que l'implication des travailleurs est largement considérée comme faisant partie intégrante de la gouvernance d'entreprise dans l'UE.

L'exercice d'inventaire des SE réalisé pour ce rapport indique que les SE « fictives » ou « vides » représentent désormais une part significative des sociétés européennes actuelles. L'aspect préoccupant de ce type de SE est le fait que la directive ne prévoit aucune action pour l'implication des travailleurs lorsqu'une SE « fictive » ou « vide » est transformée en SE « normale ». Quant à savoir s'il faudra ou non concrètement ajuster le principe « avant et après » de la directive, cette question est un point important du débat entre les experts et les partenaires sociaux européens.

Dans un contexte caractérisé par des ressources et du personnel limités, des initiatives telles que la création du Centre de compétence européen sur la participation des travailleurs (une division de l'Institut syndical européen - ISE) semblent particulièrement prometteuses. Il pourrait être avantageux de compléter ce centre, alimenté par les travailleurs et tourné vers l'avenir, par une institution semblable représentant et assistant les employeurs.

Pour plus d'informations

Le rapport intitulé « L'implication des travailleurs dans les entreprises relevant du statut de la société européenne » est disponible en ligne à l'adresse suivante : <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>

Christian Welz, directeur de recherche
cwe@eurofound.europa.eu