

## Dossier

### La représentation des travailleurs européens: la « Société européenne » (SE)

On rencontre de plus en plus souvent l'expression « Société européenne », ou son acronyme « SE », aux côtés de noms d'entreprises importantes, telles qu' **Allianz SE, Strabag SE, SCOR SE, Fresenius SE** ou **Porsche SE**.

De quoi s'agit-il? **Qu'est ce qu'une « Société européenne »? Quelles sont ses implications pour les travailleurs européens et notamment pour leurs droits à l'information, à la consultation et à la participation au sein de l'entreprise?**



Ce dossier tentera de répondre à ces questions et se concentrera sur la **définition de la « Société européenne »**, son **impact sur la représentation transfrontalière des travailleurs au sein des entreprises** et ses enjeux.

**La naissance de la « Société européenne ». Ses avantages.**

Sur base du règlement EC 2157/2001 et de la directive sur l'implication des travailleurs 2001/86/EC, une société européenne (SE)<sup>1</sup> est une société anonyme régie par le droit communautaire directement applicable à tous les États membres. Elle ne peut être constituée par des entreprises sur base volontaire qu'à l'intérieur du territoire de l'Union européenne.

Depuis octobre 2004, date de l'entrée en vigueur de la législation européenne, **96 SE ont été constituées concernant plus de 300 000 travailleurs dans 17 pays européens.**

Sans entrer dans les détails de la création d'une SE, **les nouveautés fondamentales sont le caractère transnational de la composition d'une SE** (la constitution d'une SE doit concerner des sociétés d'au moins deux États membres de l'UE), la possibilité de fusionner avec d'autres entreprises et **la possibilité de changer de siège, y compris le siège social, de manière plus souple à l'intérieur de l'UE.**

La création d'un cadre juridique permettant l'établissement de SE peut avoir des avantages importants pour les entreprises qui opèrent dans le marché intérieur. Elle réduit en effet les coûts des démarches administratives et juridiques<sup>2</sup>.

**En même temps, la mise en place de SE ouvre un champ d'action nouveau pour la représentation des travailleurs européens au sein des entreprises multinationales.**

<sup>1</sup> L'acronyme "SE" renvoie au nom en latin "Societas europaea" applicable dans toute l'Union européenne.

<sup>2</sup> La simplification administrative et la réduction des coûts ne sont pas les seuls éléments à la base du choix d'une SE. Certaines sociétés préfèrent opter pour cette solution pour marquer leur identité européenne dans le cadre d'une stratégie d'internationalisation.

## Dossier

### La représentation des travailleurs dans les SE

Le règlement constituant la SE a été accompagné par une **directive « complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs »**.

En raison de l'existence de ce texte, **une SE ne peut être constituée sans un accord concernant l'implication des travailleurs<sup>3</sup>**.

Selon ladite directive, **l'implication des travailleurs comporte les droits à l'information, à la consultation et à la participation**, par lesquels les salariés « peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise (art. 2 Dir. 2001/86/EC) ».

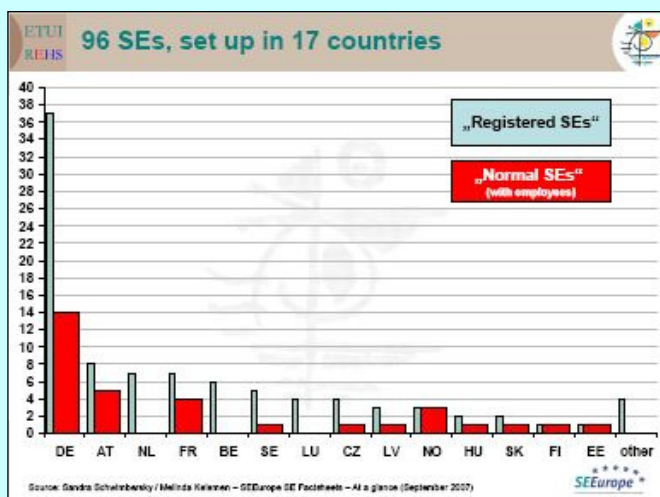
De cette manière, les représentants des travailleurs au sein d'une SE (Comité d'entreprise SE) sont informés à temps sur les questions qui concernent la société et peuvent exprimer leur avis. Dans les cas où la représentation au niveau du conseil d'administration préexistait (ce qui est le cas dans 18 des 27 Etats membres de l'UE et en Norvège), et était appliquée dans la pratique, la législation sur la SE prévoit un "principe avant-après", ce qui signifie que les employés d'une telle SE ont le droit d'élire ou de nommer des membres du conseil d'administration (participation).

**La directive sur les SE crée ainsi un niveau supplémentaire de représentation européenne.**

Ces dispositions demeurent fondamentales pour le mouvement syndical européen et **ouvrent une perspective nouvelle pour la représentation transnationale des travailleurs dans les entreprises.**

Grâce à la mise en place des SE, [comme c'est le cas de Allianz](#), qui opèrent aussi dans des pays où les dispositions existantes sont plus restrictives, **la représentation des intérêts de travailleurs s'élargit.**

### Des problèmes persistent



La mise en place des SE pose parfois certains problèmes.

**Même si la législation européenne essaie de faire en sorte que la constitution d'une SE ne soit pas utilisée abusivement** pour échapper aux droits de représentation, **elle définit seulement ce qui se passe au moment de sa fondation, sans dire clairement ce qui se passera après. Par exemple, il y aurait problème si une SE, n'ayant aucun accord réglant la participation des travailleurs, devait acquérir une autre société où la participation**

**existe. Parallèlement, un grand nombre de SE sans travailleurs (« shelf SE » ou « SE vides ») ont vu le jour<sup>4</sup>.**

<sup>3</sup> Conformément à la directive, si la direction et les employés ne parviennent pas à conclure un accord, des standards minimums de représentation seront appliqués.

## Dossier

En effet, **parmi les 96 SE enregistrées jusqu'à présent, on constate que seulement 32 d'entre elles ont conclu, ou se sont efforcées de conclure, une convention sur la participation des travailleurs.** Ainsi, les instances nationales ont souvent enregistré des SE qui **n'ont pas donné la preuve de la participation de leurs travailleurs et comment cette participation devrait s'organiser**, ce qui est contraire, selon le mouvement syndical européen, aux règles européennes instituant la SE.

**L'état de la société à sa création est actuellement fondamentale pour l'avenir des droits des travailleurs au sein de la même société. Que se passerait-il si une SE sans travailleurs, et donc sans aucune disposition concernant leur représentation, devait successivement acquérir une société qui emploie des salariés?** Dans l'hypothèse d'une telle situation (qui ne s'est encore jamais présentée)– on appliquerait à la SE les dispositions en vigueur dans la société acquéreur, où **aucune participation des travailleurs ne serait assurée.**

Les informations sur les SE, communiquées par les Etats membres, **sont souvent partielles et limitées**, l'objectif social de l'entreprise n'est même pas mentionné et il n'y a aucune information concernant la mise en place d'un accord sur la représentation des travailleurs.

Avec la mise en vigueur imminente de la directive sur les fusions transfrontalières (2005/56/CE) en décembre 2007, on attend une augmentation du nombre d'entreprises européennes qui se serviront de la législation européenne pour franchir avec souplesse les frontières intra-communautaires.

**Une application incontrôlée de la législation européenne sur les SE pourrait être utilisée pour casser des droits déjà existants dans le droit national**, notamment dans les cas des « SE vides ». La CES condamne le fait qu'une SE puisse être créée sans donner la preuve d'une activité commerciale.

### L'engagement du mouvement syndical européen

Malgré ces problèmes, **on peut énumérer des exemples positifs très importants pour les travailleurs européens employés dans des SE.**

L'exemple d'**Allianz SE** illustre cette situation: l'accord **sur la participation des travailleurs au sein de la SE a fait en sorte que chacun des quelque 160 000 employés bénéficie de droits de participation effectifs.** Au sein du Conseil de surveillance d'Allianz SE, on trouve des représentants des travailleurs d'origine allemande, française et anglaise qui exercent un mandat européen.

Le **cas de SCOR SE**, nouvelle société européenne basée en France, est également emblématique: **deux représentants des travailleurs ont été acceptés dans le conseil d'administration lors de la mise en place de la SE, alors que la législation française ne le prévoyait pas.**

Il y a eu une avancée considérable pour de nombreux travailleurs qui auparavant ne disposaient pas de tels droits au niveau national dans l'entreprise.

Tout en tenant compte du **grand potentiel qui existe pour la représentation transnationale des travailleurs au sein des SE, le mouvement syndical européen reste vigilant quant à l'application concrète de la législation européenne.**

---

4 Pour justifier cette situation, les fondateurs de ces SE « vides » affirment ne pas avoir d'employés sur le lieu d'établissement.

## Dossier

Le mouvement syndical européen a demandé à la Commission européenne de **veiller de très près à l'application de la législation européenne sur les sociétés** et de **mettre en place un registre des SE** qui, pour éviter tout abus, fournirait des détails sur les entreprises instituées en application de la législation européenne. **Ce registre devrait également indiquer si un accord avec les travailleurs existe et, si tel est le cas, sur quels sujets.** La législation européenne doit veiller à ce qu'il ne subsiste aucune faille permettant aux entreprises de contourner les droits de participation existants. Conformément au [plan d'action approuvé par le Congrès de Séville](#), « la CES va demander à la Commission européenne de mettre en place un mécanisme qui permette de garantir le principe de la « portabilité » des droits existants des travailleurs dans tous les cas de mobilité de l'entreprise ou de parties d'entreprise ». Selon Reiner Hoffmann, Secrétaire général adjoint de la CES, *"l'implication obligatoire des travailleurs au niveau de l'entreprise rend le modèle social européen plus visible pour les employés et ramène la citoyenneté européenne au niveau du lieu de travail. Les accords conclus dans des entreprises importantes afin de créer une SE prouvent que la participation des travailleurs ne constitue le pire des maux ni pour les entreprises, ni pour les investisseurs"*.

Liens utiles:

- [Section du site de la CES sur la « Participation, information et consultation des travailleurs »](#) ;
- [Site de l'Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité \(ETUI-REHS\) consacré à la participation des travailleurs en Europe](#)
- [Benchmarking Working Europe 2007 \(uniquement en anglais et en allemand\)](#)
- [Foire aux questions sur la Société européenne](#)
- [Interview de Geoff Hayward, représentant des travailleurs au sein du Conseil de surveillance de Allianz SE \(uniquement en anglais\)](#)

Pour plus d'informations:

**Norbert Kluge** – Chercheur à l'ETUI-REHS: [nkluge@etui-rehs.org](mailto:nkluge@etui-rehs.org)

**Michael Stollt** – Chercheur à l'ETUI-REHS : [mstollt@etui-rehs.org](mailto:mstollt@etui-rehs.org)