



## **LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE – SE**

### **Lignes directrices de la FEM**

*approuvées par le Comité Exécutif de la FEM  
(Prague, le 12 juin 2003)*

L'adoption du règlement (CE) n° 2157/2001 du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE), conjointement avec la directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, pose un immense défi à la FEM et à ses organisations affiliées, qui devront mettre au point une stratégie commune dans le cadre de la négociation des accords en matière d'information, de consultation et de participation.

Les présentes lignes directrices ont pour but de présenter une approche exhaustive de la FEM, qui pourra être mise en œuvre dès que la directive sur le statut de la SE (SSE) entrera en vigueur, en 2004. Cependant, chacun est libre de s'y référer plus tôt s'il le souhaite.

#### **1. Principes de base**

##### **1.0. Transposition du règlement et de la directive**

La FEM accordera une attention particulière à la transposition du règlement sur la SE et de la directive sur l'implication des travailleurs étant donné que certains aspects importants des clauses juridiques sont laissés à la discrétion des États membres. À cet égard, la FEM insiste pour que la CES entreprenne les démarches nécessaires afin qu'une position syndicale unique soit adoptée sur la transposition, position qui pourrait être promue dans toute l'Europe.

La FEM estime important que toutes les organisations syndicales nationales exercent, auprès des pouvoirs publics de leurs pays respectifs, des pressions en faveur d'une transposition rapide, afin que les législations nationales ne comportent aucune disparité entre elles.

##### **1.1. Pas d'option de refus (opt-out) en matière de participation**

La FEM est favorable à une participation à la SE. Autrement dit, elle rejette la possibilité de renoncer aux droits de participation.

## 1.2. Niveau de participation

Lors des négociations sur la participation, la FEM optera pour le niveau de participation le plus élevé. Cela signifie qu'elle se référera au système national offrant le nombre le plus élevé de sièges aux représentants des travailleurs, peu importe que des négociations soient en cours sur le système dualiste ou moniste.

Ce point sera revendiqué non seulement au cours des négociations, mais aussi au cas où les dispositions de référence seraient d'application.

L'aspect qualitatif de la participation est évoqué au § 4.4.

## 1.3. Une approche syndicale unie lors des négociations

Avant le démarrage des négociations, tous les syndicats concernés et/ou les représentants des travailleurs siégeant au GSN s'efforceront de s'accorder sur des revendications communes en matière de droits d'information, de consultation et de participation. En cas de divergences d'opinions, la FEM sera consultée et priée de prendre une décision.

## 1.4. Membres de l'organe de participation de la SE : des mandats européens

Dans une entreprise transnationale ayant le statut de la SE, le mandat est européen tout en possédant un solide ancrage national. Il s'agit d'un mandat syndical européen recouvrant tous les territoires où l'entreprise est présente, et pas uniquement les États membres d'où proviennent les membres de l'organe.

Ceci signifie qu'il doit y avoir une procédure démocratique, légitimée, transparente et représentative de sélection des représentants des travailleurs siégeant au sein de l'organe de participation. La direction de l'entreprise ne sera pas autorisée à y nommer des représentants des travailleurs. Cette procédure est décrite au point 4.2.

Les propositions de candidatures pour l'organe de participation devront être élaborées dans le cadre d'une étroite collaboration entre l'organe de représentation, les organisations affiliées et la FEM. Les candidats devront faire preuve d'engagement, de motivation et bénéficier de la confiance des niveaux à la fois national et européen.

## 1.5. Experts au GSN

- Le GSN devra requérir l'aide d'au moins un expert syndical au cours des négociations avec la direction. Ce dernier sera habilité à assister à toutes les réunions du GSN et entièrement autorisé à s'y exprimer. L'entreprise assumera les coûts des experts.
- La décision concernant le choix de l'expert s'appuiera de manière égale sur les critères suivants :

- les normes applicables et l'expérience en matière de droits de participation au niveau national,
- la répartition du nombre de travailleurs par pays,
- le pays dans lequel est situé le siège social de l'entreprise.

En l'absence d'une décision tranchée, la FEM sera consultée et priée de prendre une décision.

- Voir également : lignes directrices contraignantes de la FEM concernant les CEE.

#### 1.6. Coordinateurs FEM dans les SE

Un coordinateur syndical sera désigné pour chaque SE. Il sera la personne de contact entre la SE et la FEM. Les procédures relatives à sa désignation et à ses tâches seront les mêmes que celles contenues dans la résolution de la FEM sur le rôle des coordinateurs syndicaux dans les CEE.

#### 1.7. Protection des représentants des travailleurs

Les membres du GSN, de l'Organe de Représentation (OR) et des organes de surveillance ou d'administration devront jouir des mêmes protections et garanties que celles dévolues par la législation nationale aux représentants des travailleurs.

Les représentants des travailleurs dans les organes de surveillance ou d'administration devront être couverts par une assurance en responsabilité individuelle limitée.

#### 1.8. Confidentialité

- Organe de représentation (OR) : les règles de confidentialité ne pourront s'appliquer qu'aux seules informations constituant un secret commercial et explicitement présentées comme telles. La confidentialité devra être circonscrite de telle sorte que la transmission d'informations reste possible pour les membres de l'OR;
- Organe de surveillance ou d'administration : voir disposition 4.4.

#### 1.9. Restructurations (fusions, acquisitions, ...)

Lorsqu'une SE acquiert une autre entreprise ou fusionne avec elle, un débat devra être lancé sur la manière dont les représentants des travailleurs de l'entreprise rachetée ou fusionnée pourront être intégrés dans l'OR existant et/ou dans les structures de l'organe de participation.

La procédure relative à ce point devra être incorporée dans l'accord conclu entre le GSN et la direction.

En cas de restructuration, l'OR devra être informé et consulté en pleine conformité avec l'esprit et la teneur de la consultation tels qu'ils sont définis dans la directive sur la SE portant sur l'implication des travailleurs. La FEM veillera avec un soin particulier à ce que la direction consulte l'OR avant de prendre une décision définitive.

- 1.10. Responsabilité de la FEM : mettre en place une structure de travail adaptée et assurer la coordination entre les membres de l'OR, les membres de l'organe de surveillance ou d'administration et les syndicats.

Une structure de travail adaptée devra permettre des échanges réguliers d'informations entre les membres de l'OR et les membres de l'organe de participation, avant et après chacune de leurs réunions, échanges auxquels participeront le coordinateur FEM et les syndicats impliqués.

Cette structure de travail devra être également reprise dans l'accord conclu entre le GSN et la direction, afin que cette dernière se charge de son financement.

La task force de la FEM rassemblera et observera les systèmes de communication en vigueur dans chaque SE.

- 1.11. Nécessité d'une réglementation financière

Les administrateurs salariés ont les mêmes droits et devoirs que les membres désignés par les actionnaires. Les frais afférant à leurs fonctions sont pris en charge par la SE.

Les organisations affiliées et la FEM développeront un système prévoyant un engagement des administrateurs salariés à reverser une partie des rémunérations perçues. Un groupe de travail de la FEM sera mis en place à cette fin.

- 1.12. Le statut de la SE et les pays candidats

La FEM et ses organisations affiliées attachent la plus haute importance à l'intégration de représentants des travailleurs de Suisse ainsi que des pays adhérents, en qualité de membres à part entière du GSN, de l'OR et de l'organe de surveillance ou d'administration.

- 1.13. Liens avec les CEE existants

- Lorsqu'un (ou plusieurs) CEE existe(nt), il(s) devra(vront) rester en place tant qu'un nouvel accord relatif à l'OR n'aura pas été conclu.
- Les CEE existants devront être informés continuellement de l'état d'avancement des négociations entre le GSN et la SE.
- Si une filiale devait acquérir le statut de SE (par exemple, dans le cas d'une joint-venture), un lien devra être clairement établi entre l'OR de la SE et le CEE au niveau du Groupe.

- 1.14. Au cas où l'instauration de la SE a pour conséquence la disparition des structures de direction au niveau national, la SE devra nommer un représentant de la direction qui sera investi de l'autorité pour agir, si nécessaire, vis-à-vis des organes nationaux de représentation des travailleurs.

## **2. Groupe spécial de négociation**

- 2.1. Les organisations affiliées nationales devront informer la FEM de toute intention d'une entreprise de se constituer en SE. La FEM entreprendra

aussitôt d'en notifier les représentants des travailleurs et/ou les syndicats concernés.

- 2.2. Les informations sur la structure de l'entreprise, les pays impliqués, le nombre de travailleurs ainsi que les systèmes de participation existant dans l'entreprise devront être transmises rapidement aux représentants des travailleurs et aux syndicats concernés. Une demande visant précisément à obtenir ces informations sera par conséquent adressée à l'entreprise.

Celle-ci devra en même temps donner des informations sur l'état d'avancement de son statut de SE.

- 2.3. Dès qu'une entreprise a officiellement manifesté son intention de se constituer en SE, les syndicats concernés, et/ou le GSN et/ou la FEM devra(ont) lui témoigner de sa (leur) volonté de conclure un accord relatif aux droits d'information, de consultation et de participation.
- 2.4. La FEM devra s'assurer que l'attribution des sièges et la représentation syndicale au sein du GSN sont conformes aux clauses de la directive.
- 2.5. Le GSN fera le meilleur usage de la période de négociation pour parvenir à un accord acceptable, non seulement sur les droits d'information et de consultation, mais aussi sur celui de participation. Cet objectif a toute son importance dans les cas où les droits de participation ne seront pas obtenus par une mise en œuvre automatique des dispositions de référence sur la participation.
- 2.6. Au moment d'entamer les négociations, un délai précis et un calendrier des réunions du GSN devront être arrêtés de commun accord avec la direction.
- 2.7. En ce qui concerne les règles de vote au sein du GSN de la SE, il convient d'examiner le nombre de travailleurs que représente chacun de ses membres. Ceci pourrait avoir une importance particulière lorsque plusieurs membres du GSN proviennent d'un même pays mais votent différemment. Un mode de calcul du nombre de travailleurs représentés par chaque membre du GSN doit être mis au point pour le cas où un différend de cette nature devrait surgir. Ce calcul est important dans la mesure où il permet de déterminer si la majorité simple ou la majorité des deux tiers est atteinte, non seulement parmi les membres du GSN mais aussi par rapport à l'ensemble des travailleurs.
- 2.8. Si la législation nationale de transposition le prévoit, des secrétaires syndicaux peuvent être désignés en qualité de membres à part entière du GSN. Les syndicats nationaux sont libres de recourir ou non à cette possibilité. Toutefois, si la FEM devait éprouver des difficultés à faire accepter son expert par le GSN, elle recommande fortement à ses syndicats nationaux affiliés d'user de cette possibilité légale. Ce serait un second moyen d'assurer une présence syndicale dans le GSN. Dans une telle éventualité, les syndicats nationaux affiliés devront tenter de recourir à cette latitude accordée par la loi.
- 2.9. Avec l'aide de l'expert FEM, le GSN devra également examiner les droits de participation existant dans les diverses entreprises nationales impliquées.

Ceci est important pour éviter une réduction des droits de participation inscrits dans l'accord définitif entre le GSN et la direction.

2.10. Une interprétation simultanée de et vers toutes les langues pertinentes sera mise à disposition lors de la réunion officielle de l'OR, des réunions préparatoires et des rencontres avec les membres de l'organe de participation. L'intention d'utiliser à long terme une langue de travail particulière, grâce à un enseignement linguistique adapté, ne peut servir de prétexte à limiter l'interprétation simultanée et les traductions lorsqu'elles sont nécessaires.

La direction se chargera de la traduction de tous les documents de réunions.

2.11. La formation des membres du GSN et des responsables syndicaux préalablement aux négociations du GSN constituera une importante priorité. Un accord devra intervenir avec la direction de la future SE pour qu'elle prenne en charge le financement de cette formation.

### **3. Information et consultation : institution de l'organe de représentation**

3.1. Les lignes directrices de la FEM relatives aux CEE restent valables. Toutefois, en raison des particularités et des améliorations contenues dans le règlement et la directive, un certain nombre de droits renforcés devront être pris en compte :

- Meilleure définition des droits à l'information et à la consultation dans la directive portant sur l'implication des travailleurs dans la SE
- Compétence de l'OR: elle s'étend aux questions qui concernent la SE ou l'une quelconque de ses filiales ou installations située dans un autre État membre ou qui dépassent les pouvoirs des organes de décision d'un seul État membre
- En cas de circonstances exceptionnelles, les parties devront rechercher un accord
- Droit à la formation.

3.2. Niveau de l'information et de la consultation : l'OR devra se situer au niveau auquel sont prises les décisions stratégiques. Si la taille et les différentes activités de la SE le justifient, il est possible de prévoir aussi des OR au niveau de ses divisions.

3.3. La durée du mandat de l'OR ne dépassera pas 4 ans.

3.4. Il convient de mettre en place une structure d'information et de consultation entre les travailleurs et les membres de l'OR au niveau national. Cette structure devra être disponible au niveau national, mais également au niveau régional ou à celui d'une division, si les circonstances le justifient.

3.5. Selon la nouvelle définition de la consultation donnée par la directive sur l'implication des travailleurs dans la SE, des droits de négociation sont accordés à l'OR, certainement en cas de restructuration, d'acquisition, de fusion, etc. À cet égard, la FEM devra tenter de savoir comment les syndicats seront intégrés dans ces négociations menées par l'OR.

## **4. Participation**

### **4.1. Niveau de participation le plus élevé**

Conformément au SSE, le GSN, les syndicats ou la FEM n'interviendront pas directement dans le choix de l'entreprise entre le système moniste ou dualiste. En tout cas, nous nous efforcerons d'obtenir, pendant les négociations du GSN, le niveau et la qualité de participation les plus élevés, et ce en conformité avec les droits de participation existant au niveau national (voir 1.2.).

### **4.2 Élections**

Lorsque la participation des travailleurs est assurée, le GSN négociera avec la SE la procédure de désignation des membres de l'organe de participation.

Les dispositions ci-après seront prises en compte par les affiliés à la FEM et pendant les négociations du GSN :

- L'OR avalisera, en étroite collaboration avec la FEM, la désignation des représentants des travailleurs nommés ou élus conformément aux systèmes nationaux en vigueur et proposés par les syndicats au niveau local et/ou national.
- Conformément aux traditions nationales, les syndicats impliqués dans l'entreprise pourront proposer la candidature d'au moins un tiers des membres de l'OR.
- La candidature d'un travailleur de l'entreprise principale ou d'une société mère sera également prise en considération pour la fonction de représentant au sein de l'organe de participation de la SE filiale.
- Afin de garantir une expérience et une influence interculturelles, les administrateurs salariés proviendront toujours d'au moins deux pays.

Un membre suppléant sera désigné pour chaque membre de plein droit.

En cas d'échec des négociations entre le GSN et la direction, et si un nombre suffisant de travailleurs jouissaient antérieurement d'un droit de participation, les dispositions de référence laissent aux lois de transposition nationales la liberté de déterminer la procédure d'élection des membres de l'organe de participation.

L'organe de participation est accessible aux représentants des travailleurs et aux secrétaires syndicaux. Ceci dépendra de l'accord négocié par le GSN ou, au cas où les dispositions de référence s'appliquent, de la loi nationale de transposition en vigueur.

La direction de l'entreprise ne pourra pas influencer sur l'élection des membres de l'organe de participation, ni en décider elle-même.

### **4.3 Durée du mandat**

Comme stipulé dans le règlement, la durée du mandat d'un représentant des travailleurs sera fixée par l'OR/le GSN qui l'aura désigné.

Cette durée ne peut dépasser quatre années comptables. Sa date d'expiration sera fixée de telle sorte qu'elle coïncide toujours avec celle de l'assemblée générale annuelle.

#### **4.4 Attributions et obligations au sein de l'organe de participation**

L'organe de participation sera informé et consulté dans tous les débats et décisions d'ordre économique, financier, social et stratégique de l'entreprise. Dans le cadre des consultations et processus décisionnels, les administrateurs salariés auront le devoir de représenter les intérêts de l'ensemble des travailleurs.

Les membres de l'organe de la SE assument également une responsabilité vis-à-vis des actionnaires de l'entreprise.

Le descriptif des attributions et devoirs des membres de l'organe figure en annexe. Il s'agit d'une première tentative de dépeindre ces fonctions dans le cadre des systèmes moniste et dualiste existants.

#### **4.5 Confidentialité**

Le représentant des travailleurs aura le droit de transmettre des informations confidentielles à l'organe qui l'a désigné, ainsi qu'à des responsables de son organisation et à d'autres conseillers juridiques, pour autant qu'il les informe en même temps qu'il s'agit d'informations confidentielles ne pouvant être divulguées à personne d'autre.

#### **4.6. Locaux & équipements**

Les administrateurs salariés devront disposer de toute l'infrastructure nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches en tant que membres de cet organe.

Ils auront le droit de visiter toutes les usines et autres installations de l'entreprise et de rencontrer, sans restrictions, des délégués locaux, etc.

Ils devront avoir le droit d'inviter des experts externes aux réunions de l'organe de participation.

### **5. Formation**

5.1. La formation syndicale doit être organisée dès à présent. Elle s'adressera non seulement aux représentants des travailleurs, mais aussi aux secrétaires syndicaux à tous les niveaux. Il est important que tous les pays/syndicats comprennent tous les systèmes de participation existant en Europe.

5.2. Les syndicats/pays mettront ces programmes de formation syndicale au point en étroite collaboration avec la task force de la FEM. La FEM devra également suivre ceux-ci et, si possible, organiser des programmes de formation syndicale bilatéraux ou européens. Le Secrétariat sera informé et assurera la coordination des formations organisées par les affiliés.

- 5.3. Une formation sera organisée pour les membres du GSN (avant et pendant les négociations), de l'OR et de l'organe de participation.
- 5.4. La formation de ces différents groupes devra se dérouler dans le cadre d'un programme intensif en continu.
- 5.5. Ce programme de formation doit être incorporé dans l'accord négocié par le GSN. Les représentants des travailleurs et les syndicats impliqués seront exclusivement habilités à décider du contenu de la formation, dont tous les coûts seront assumés par la direction de l'entreprise.

## **Annexe au point 4.4**

### **Rôle et devoirs des représentants des travailleurs au sein de l'organe européen de surveillance**

#### **Désignations**

- La désignation du Directeur général et de tout le Conseil d'Administration ne peut s'effectuer contre la volonté des représentants des travailleurs au Conseil de Surveillance.
- Désignation d'un Directeur exécutif chargé de "l'emploi et des affaires sociales" (droit de désigner un Directeur du personnel en tant que partenaire de la consultation et de la négociation dans les organes nationaux, afin de remplacer les défunctes structures nationales de direction).

#### **Rapports destinés à l'organe de surveillance**

- Stratégie de l'entreprise (et changements éventuels)
- Planification, planification à moyen terme
- Modifications du plan d'exploitation annuel
- Budget de l'exercice comptable suivant, en particulier concernant les investissements, la R & D, les prévisions en matière de main-d'œuvre, etc.
- Modifications budgétaires
- Gestion des risques, rentabilité
- Décisions directoriales pouvant avoir de fortes répercussions sur la rentabilité et les liquidités
- Extension de l'information aux activités des entreprises affiliées

#### **Comptes annuels et vérification des comptes**

- Désignation d'un commissaire aux comptes indépendant
- Rapport d'audit sur les comptes annuels
- Approbation des comptes annuels

#### **Matières soumises à approbation**

- Budget de l'exercice comptable suivant
- Plans stratégiques concernant la production, le chiffre d'affaires et les résultats
- Programmes d'investissements pour la production, le chiffre d'affaires et les résultats
- Planification d'importants programmes de réduction des coûts et rationalisation
- Questions relatives aux sites (fermeture ou ouverture, modifications importantes dans la taille des usines et/ou de la main d'œuvre)

- Transfert de parties entières ou importantes de l'entreprise vers d'autres entreprises faisant ou non partie de la SE
- Modification de la structure du groupe (ventes et/ou acquisitions), y compris nouveaux programmes de production et de développement, nouvelles branches ou fermeture de structures en place
- Acquisition ou vente de biens immobiliers
- Modifications dans l'organisation des activités
- Tous les contrats conclus par l'entreprise
- Crédits, garanties
- Procurations

### **Compétences et obligations du conseil d'administration dans un système moniste**

1. Un administrateur salarié suppléant a le droit d'être présent et d'exprimer ses vues aux réunions du Conseil d'administration et aux réunions des actionnaires de l'entreprise, nonobstant le fait que les membres soient présents.
2. Le conseil d'administration sera chargé de l'organisation de l'entreprise et de la gestion de ses activités.
3. Le conseil d'administration veillera à ce que l'organisation de l'entreprise au niveau de la comptabilité, de la gestion des fonds et de sa situation financière globale fasse l'objet de contrôles satisfaisants.
4. Le conseil d'administration formulera des instructions écrites sur la répartition des tâches entre ses membres, le Directeur général et tout autre organe qu'il pourra instituer.
5. Le conseil d'administration évaluera régulièrement la situation financière de l'entreprise, et, dans le cas d'une société mère d'un groupe d'entreprise, la situation financière de ce groupe.
6. Le conseil d'administration adoptera annuellement des procédures de travail écrites se rapportant à ses activités. Ces procédures mentionneront la façon dont, le cas échéant, les tâches seront réparties entre les membres du conseil d'administration, la fréquence des réunions du conseil d'administration, et il fixera la mesure dans laquelle les membres suppléants participeront aux travaux du conseil d'administration et seront convoqués à ses réunions.
7. Lorsque les procédures de travail contiennent des instructions concernant la répartition des tâches entre les membres du conseil d'administration, celui-ci s'assurera régulièrement que cette répartition peut être maintenue.
8. L'un des représentants des travailleurs peut être présent et participer aux délibérations lorsqu'une question, qui devra être ultérieurement traitée par le Conseil d'administration, est examinée par des membres du Conseil d'administration ou des représentants de l'entreprise spécialement nommés à cet effet.

Si le conseil se compose de plusieurs administrateurs, l'un d'eux en assumera la présidence. Le Président du conseil d'administration conduira les travaux du Conseil et veillera à ce qu'il accomplisse les tâches fixées.

9. Le Président du conseil d'administration s'assurera que les réunions ont lieu en temps opportun. Un conseil d'administration sera convoqué à la demande de l'un des membres ou du Directeur général.