

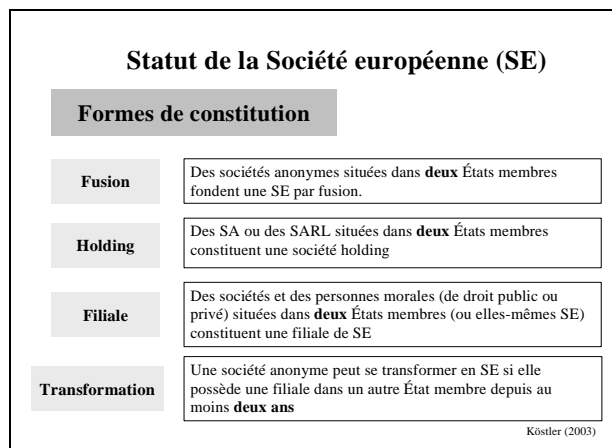
L'implication des travailleurs dans la Société européenne (SE)¹

Le 8 octobre 2001, le Conseil de ministres de l'UE a adopté deux instruments juridiques interconnectés nécessaires à la création des Sociétés européennes (SE):

- le règlement relatif au statut de la Société européenne (SSE, règlement SE)² et
- la directive complétant le SSE pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (directive SE).³

Cette évolution représente une avancée historique (réalisée 31 ans après la première proposition de la Commission européenne) et constitue une référence en matière d'europanisation de l'implication des travailleurs. Le règlement et les transpositions nationales de la directive entreront en vigueur **le 8 octobre 2004 dans l'ensemble des 25 États membres de l'Union européenne élargie, ainsi qu'en Islande, au Liechtenstein et en Norvège**, pays membres de l'Espace économique européen.

À partir de cet instant, les sociétés peuvent opter **librement** pour ce statut européen dans quatre types de circonstances (voir graphique ci-dessous).



¹ Le document utilise les termes de la directive SE: *L'implication* des travailleurs signifie "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" (art. 2 h). *La participation* signifie le droit des travailleurs d'exercer une influence sur la composition de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE (art. 2 k).

² Règlement (CE) n°2157/2001 du Conseil, du 8 octobre 2001, relatif au statut de la Société européenne (SE), Journal officiel L 294 du 10/11/2001.

³ Directive 2001/86/CE du Conseil, du 8 octobre 2001, complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, Journal officiel L 294 du 10/11/2001.

Contact:

Judith Kirton-Darling

judith.kirton-darling@union-network.org

Dr. Norbert Kluge

Michael Stollt

nkluge@etuc.org

mstollt@etuc.org

Pour la Commission européenne, en fournissant aux sociétés transfrontalières davantage de souplesse, la législation relative à la SE constitue surtout une étape supplémentaire importante vers l'achèvement du marché intérieur. Le statut de la SE permettra aux **sociétés établies dans plus d'un État membre** de fusionner et d'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. Cela devrait également permettre des réductions significatives des coûts administratifs et juridiques.

Pendant longtemps, la question de l'implication des travailleurs dans la SE a été dans l'impasse au Conseil de ministres. Le compromis atteint en 2000 se fonde sur une **solution négociée entre les patrons et les travailleurs** quant à la manière d'exercer les droits à l'information et à la consultation ainsi que sur la participation au niveau de l'organe d'administration ou de surveillance des futures SE. Toutefois, si aucun accord ne peut être atteint, **des dispositions de référence obligatoires** s'appliquent automatiquement. **Les SE ne peuvent être immatriculées en l'absence d'un accord relatif à l'implication des travailleurs.**

La directive SE prévoit non seulement des droits d'information et de consultation, mais également la **possibilité d'exercer une influence sur la composition de l'organe de surveillance ou d'administration de la SE (participation)**. Grâce à cette participation au niveau du conseil d'administration ou de surveillance, les représentants des travailleurs bénéficieront d'un meilleur accès aux informations avant que des décisions stratégiques concernant la SE ne soient prises et, par conséquent, ils auront davantage la possibilité d'influencer ces décisions. Bien que les droits nationaux existants en matière d'implication des travailleurs resteront en vigueur après la création d'une SE, ceux-ci pourront perdre une partie de leur force, lorsque les prises de décision passeront du niveau national à celui de la SE, par exemple. C'est pourquoi il est essentiel d'exercer une influence au plus haut niveau des organes de la SE afin d'être en mesure de réellement peser sur les décisions de gestion et de défendre les intérêts des travailleurs.

Tant le règlement SSE que la directive laissent toute une gamme de choix aux États membres. En outre, le SSE laisse à la discrétion des législations nationales les domaines qu'il ne réglemente pas (notamment les dispositions nationales relatives aux sociétés anonymes). Par conséquent, la forme concrète que prendra une SE dépendra largement de la situation nationale et **il n'y aura donc pas un droit unique des SE, mais bien 28 droits des SE**, qui pourraient être très différents les uns des autres. De plus, étant donné les différentes méthodes pour constituer une SE ainsi que les innombrables possibilités de combinaisons de sociétés provenant de différents pays, **chaque SE sera probablement unique en son genre.**

Nous pouvons donc nous attendre à une multitude de solutions négociées sur l'implication des travailleurs reflétant les contextes nationaux et institutionnels spécifiques des sociétés fondatrices. Il convient de rappeler qu'aucune SE n'existe à ce jour; le processus de transposition suit son cours (il déterminera la forme finale du droit des SE) et nous ne savons pas quels types de sociétés et combien utiliseront cette nouvelle structure d'entreprise. C'est pourquoi il serait extrêmement risqué à ce stade précoce de la mise en oeuvre du statut de la SE de tenter de dresser une liste récapitulative détaillant les points définitifs à vérifier lors de la création d'une SE. **La liste récapitulative suivante est donc adaptée en fonction des dernières évolutions.** À ce stade, l'accent est mis sur les aspects essentiels du **processus de transposition** et sur la mise en exergue dans une seconde section de quelques **points clés** préliminaires qui sont importants lorsque des sociétés envisagent (au moins en interne) de constituer une SE.

De plus amples informations sur le sujet de la Société européenne (SE), et plus particulièrement sur l'état d'avancement du processus de transposition, sont disponibles sur le site Internet de l'ISE consacré à la SE, à l'adresse www.seeurope-network.org.

LISTE RÉCAPITULATIVE 1:

Suivre les processus nationaux de transposition de la législation sur la SE

La législation sur la SE doit être **transposée pour le 8 octobre 2004**. La liste récapitulative suivante fournit un aperçu des questions les plus importantes relatives à l'implication des travailleurs dans la Société européenne. Elle met largement l'accent sur les clauses essentielles de la directive SE laissant une marge de manoeuvre aux États membres. En règle générale, il est inutile de transposer un règlement qui s'applique directement dans le droit national. Toutefois, comme cela a été mentionné ci-dessus, dans le cas du statut de la SE, le règlement contient ce qu'il est convenu d'appeler plusieurs *options pour les États membres*. C'est pourquoi ces différentes possibilités, qui influencent de manière importante la question de l'implication des travailleurs dans la SE, seront également examinées (partie A).

La plupart des pays ont entamé les démarches nécessaires à la transposition de la législation relative à la SE dans leur droit national. Il est indispensable que les syndicats surveillent étroitement ces processus pour deux raisons essentielles, notamment et par ordre de priorité:

- pour influencer la législation nationale de transposition quant aux choix laissés à la discrétion des États membres
- pour s'assurer une connaissance préalable du libellé et du sens exacts des lois nationales de transposition afin d'être bien préparé si des sociétés annoncent leurs projets de constitution d'une SE.

À cet égard, il est essentiel que les transpositions nationales soient non seulement réalisées de manière appropriée, mais également achevées pour le 8 octobre 2004. Cela est nécessaire, premièrement, parce que les SE ne peuvent être constituées dans des pays retardant la transposition et, deuxièmement, parce qu'une société ayant des filiales et/ou des établissements dans un tel pays ne peut participer à la constitution d'une SE (à moins que les parties concernées de la société soient conservées à l'extérieur du cadre de la future SE).

Du point de vue des travailleurs, l'incapacité de transposer la directive SE à temps signifie que les travailleurs ayant une longue tradition de forte implication pourraient se voir formellement refusée la possibilité d'assurer une implication significative des travailleurs dans la SE, étant donné qu'ils seront exclus pour l'instant de tout processus constitutif d'une SE à cause de l'absence d'autorité légale. Des accords comprenant des dispositions faibles en matière d'implication des travailleurs pourraient alors présider à la première phase de constitution des SE, établissant de la sorte des normes insuffisantes qui seront peut-être difficiles à renforcer au cours de futures négociations.

Au-delà de la surveillance de la transposition, il est également extrêmement important de suivre et d'influencer les discussions nationales suscitées par la nécessité d'incorporer la législation relative à la SE dans les systèmes nationaux de gouvernance des entreprises.

A. LE RÈGLEMENT SE (Statut de la SE)

Les travailleurs n'ont aucune influence (légale) sur la décision initiale de créer une SE, comme ils ne peuvent empêcher à terme sa constitution. De même, ils ne peuvent pas décider de la future structure de la SE. Les statuts de la SE établiront si celle-ci est dotée d'un système moniste (avec un organe d'administration) ou d'un système dualiste (avec un directoire et un organe de surveillance séparé). Tous les États membres doivent permettre ces deux systèmes, toutefois, le règlement ne les contraint pas à définir des mesures spécifiques si aucune disposition n'existait pour l'un de ces deux types auparavant.

a) Système dualiste: Droits d'information de l'organe de surveillance (OS)

L'organe de surveillance peut demander à l'organe de direction les informations nécessaires au contrôle qu'il exerce (art. 41, § 3, du règlement).

Liste récapitulative:

- ✓ Les États membres devraient utiliser la possibilité qui leur est laissée de prévoir que ce droit ne soit pas uniquement accordé à l'OS dans son ensemble mais à chacun des membres qui le composent.

b) Système dualiste: Opérations nécessitant l'autorisation de l'OS

Les statuts de la SE énumèrent les catégories d'opérations qui donnent lieu à autorisation préalable de l'organe de direction par l'organe de surveillance (art. 48, § 1, du règlement).

Liste récapitulative:

- ✓ Les États membres devraient utiliser la possibilité qui leur est laissée de donner à l'OS le droit de définir elle-même certaines catégories d'opérations soumises à son autorisation.

c) Transformation d'une société anonyme régie par des règles de participation

Liste récapitulative:

- ✓ Les États membres devraient imposer que la transformation d'une telle société soit subordonnée à un vote favorable préalable de l'organe de la société à transformer dans lequel la participation des travailleurs est organisée.
- ✓ Cette décision doit être prise à l'unanimité ou au moins à la majorité qualifiée (art. 37, § 8, du règlement).

B. LA DIRECTIVE SE

La transposition de la directive SE relative à l'implication des travailleurs dans la Société européenne peut être réalisée soit en légiférant soit par le biais d'un accord entre les partenaires sociaux. Il semble que la majorité des pays aient choisi la première option.

1. Groupe spécial de négociation (GSN)

a) Constitution du GSN

Les États membres décident à quel niveau de représentation des travailleurs la direction doit les informer de ses projets de constitution d'une SE (art. 3, § 1). Les États membres déterminent en outre le mode d'élection ou de désignation des membres du GSN pour leur territoire (art. 3, § 2 b).

Liste récapitulative

- ✓ Les États membres devraient garantir que le niveau de représentation des travailleurs le plus élevé existant au sein de la société + les syndicats nationaux représentés + le CEE (le cas échéant) + les fédérations syndicales européennes soient toujours informés par les sociétés de leur intention de constituer une SE. En l'absence d'une représentation nationale des travailleurs, ceux-ci doivent être informés directement.

Ces informations doivent comprendre:

- l'identité des sociétés participantes, des filiales et des établissements concernés, ainsi que le nombre de leurs travailleurs (art. 3, § 1);
 - les représentations existantes des travailleurs;
 - le nombre de travailleurs dans chaque pays (le nombre total et les chiffres pour chaque entité économique);
 - le nombre d'employés couverts par un régime de participation et leur proportion au sein du nombre total de travailleurs.
- ✓ Les solutions nationales concernant la question de l'élection ou de la désignation des membres nationaux des GSN devraient être conformes aux accords nationaux "classiques" de représentation (au rôle donné aux organisations syndicales, par exemple).
 - ✓ Les lois de transposition devraient prévoir une participation de femmes dans les GSN reflétant la proportion de travailleuses au sein des sociétés.
 - ✓ Les États membres devraient utiliser la possibilité qui leur est laissée de prévoir que le GSN puisse comprendre des représentants de syndicats même s'ils ne sont pas employés par une société participante (art. 3, § b + considérant 19). Il devrait également être possible de désigner des représentants des fédérations syndicales européennes.

b) Règles budgétaires

Le principe fondamental est que les frais du GSN et des négociations sont supportés par les sociétés (art. 3, § 2 b). Toutefois, les États membres ont le droit de fixer des règles budgétaires spécifiques.

Liste récapitulative:

- ✓ Les États membres doivent garantir que le GSN dispose des moyens nécessaires à son fonctionnement, notamment pour couvrir les dépenses en salles de réunion, en matériels, en interprétation, en experts, en personnel administratif ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du GSN.
- ✓ Les États membres ne doivent pas utiliser la possibilité qui leur est laissée de limiter la prise en charge financière à un seul expert (art. 3, § 7). En outre, les États

membres devraient établir explicitement que le GSN peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, tels que des représentants d'organisations syndicales au niveau national et/ou européen (art. 3, § 5).

2. Dispositions de référence

Les États membres doivent élaborer des dispositions de référence sur l'implication des travailleurs, qui doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe de la directive (art. 7, § 1).

a) Clause de renonciation / d'exemption

Les États membres, en cas de constitution d'une SE via une fusion, peuvent prévoir de ne pas appliquer les dispositions de référence relatives à l'implication (art. 7, § 3 et considérant 9). Toutefois, dans ce cas, une SE ne peut être immatriculée que si les partenaires des négociations parviennent à un accord, au sens de l'art. 4 de la directive, ou qu'aucune des sociétés participantes n'ait été régie par des règles de participation avant l'immatriculation (art. 12, § 3, du règlement SE). C'est sans doute l'une des raisons pour lesquelles les premières constatations indiquent que vraisemblablement très peu de pays utiliseront cette possibilité.

Liste récapitulative:

- ✓ Les États membres ne devront pas utiliser cette clause de renonciation / d'exemption des dispositions de référence relatives à l'implication.

b) Composition et droits de l'organe de représentation (OR, = "Comité d'entreprise de la SE").

Chaque État membre peut déterminer la manière dont ses sièges (nationaux) seront attribués au sein de l'OR (annexe, partie 1 b).

Liste récapitulative:

- ✓ La procédure de désignation ou d'élection des membres de l'organe de représentation doit se dérouler conformément au système national (elle peut prévoir, par exemple, le droit pour les syndicats de désigner directement un ou plusieurs membres).
- ✓ Les États membres doivent fixer des règles garantissant que le nombre et la répartition des sièges sont adaptés en cas de changements dans la SE ou ses filiales.
- ✓ Par rapport à la directive sur les CEE, il convient de s'assurer que les États membres utilisent les droits accrus d'information et de consultation (surtout en ce qui concerne la définition de l'information et de la consultation, ainsi que les compétences et les droits concrets de l'organe de représentation).

c) Règles budgétaires pour l'organe de représentation

Le principe fondamental est que les frais de l'organe de représentation sont supportés par les sociétés (annexe, partie 2 h). Toutefois, les États membres ont le droit d'établir des règles budgétaires spécifiques.

Liste récapitulative:

- ✓ Les États membres doivent garantir que l'organe de représentation dispose des moyens nécessaires à son fonctionnement, notamment pour couvrir les dépenses en formations, en salles de réunion, en experts extérieurs, en services d'interprétation et de traduction, en personnel administratif ainsi que les frais de séjour et de déplacement de ses membres et des membres du comité spécial.
- ✓ Les États membres ne doivent pas utiliser la possibilité qui leur est laissée de limiter la prise en charge financière à un seul expert.

- ✓ En outre, les États membres devraient établir explicitement que l'organe de représentation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, tels que des représentants d'organisations syndicales au niveau national et/ou européen.

d) Désignation des représentants des travailleurs au sein de l'organe de surveillance ou d'administration

Chaque État membre peut déterminer la répartition des sièges dont il dispose au sein de l'organe d'administration ou de surveillance (annexe, partie 3 b).

Liste récapitulative:

- ✓ Si un État membre veut utiliser cette possibilité, il doit garantir que la procédure de répartition soit conforme au système national (respectant, par exemple, les droits existants des syndicats de désigner directement un ou plusieurs membres du conseil d'administration ou de surveillance).

3. Confidentialité

Les États membres prévoient que les membres du GSN, de l'organe de représentation, ainsi que les experts qui les assistent, ne sont pas autorisés à révéler des informations qui leur ont été communiquées à titre confidentiel (art. 8, § 1). Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques, les organes de la SE ne sont pas obligés de communiquer des informations lorsque leur divulgation entraverait grandement le fonctionnement de la SE (art. 8, § 11). En outre, les États membres prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires (Art 8, § 4).

Liste récapitulative:

- ✓ Les règles nationales ne doivent pas empêcher les représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions. Ils doivent rester en mesure d'informer les travailleurs de manière complète et rapide.
- ✓ Les États membres devraient utiliser la possibilité d'exiger d'une société une autorisation administrative ou judiciaire lorsque celle-ci souhaite ne pas communiquer des informations. Cette exigence garantirait que le dialogue social au sein de la SE ne puisse être aisément "contourné".
- ✓ Dans les quelques pays où cela se justifie, les États membres devraient s'abstenir d'introduire des dispositions qui s'appliquent tout particulièrement aux sociétés "qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions" (art. 8, § 3).
- ✓ Les États membres doivent prévoir des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque des informations ne sont pas communiquées ou que la confidentialité est demandée (art. 8, § 4).

4. Autres

a) Détournement des procédures

Liste récapitulative:

- ✓ Les États membres prennent les mesures appropriées (y compris des sanctions) pour éviter l'utilisation abusive d'une SE aux fins de priver les travailleurs de droits acquis ou de leur refuser ces droits (art. 11).

b) Droit à renégocier en cas de changements structurels au sein de la SE

Liste récapitulative:

- ✓ Les États membres devraient prévoir dans leur loi nationale de transposition un droit à renégocier l'implication des travailleurs en cas de modification substantielle de la structure de la SE après sa constitution (cette situation n'est pas réglementée par la directive).
Cela est particulièrement important aux fins de réduire les risques de perte de droits nationaux existants en matière de représentation (si une SE fusionne avec une société présentant des droits de participation plus importants, par exemple). La loi de transposition devrait énumérer les circonstances donnant lieu au droit à renégocier. Il importe de s'assurer que ce droit existe non seulement dans les SE où un accord a été conclu, mais également dans celles où sont appliquées les dispositions de référence et lorsque des négociations initiales n'ont pas eu lieu ou ont été abandonnées.

c) Protection des représentants des travailleurs

Liste récapitulative:

- ✓ Les États membres doivent garantir que les membres du GSN, de l'organe de représentation, de l'organe de surveillance ou d'administration jouissent des mêmes protections et garanties que celles prévues par la législation et/ou la pratique nationale (art. 10).

d) Respect de la directive

Liste récapitulative:

- ✓ Les États membres doivent prévoir des mesures appropriées (en particulier des procédures administratives ou judiciaires) en cas de non-respect de la directive par le directoire ou le conseil de surveillance ou d'administration de la SE (art. 12 + considérant 16).

e) Maintien des structures existantes de représentation des travailleurs

La directive permet aux États membres de garantir le maintien, après la constitution de la SE, des structures de représentation des travailleurs dans des entreprises qui cesseront d'exister (art. 13, § 4).

Liste récapitulative:

- ✓ Dans les pays où cela se justifie et pourrait améliorer l'information et la communication entre les niveaux européen et national, les États membres devraient utiliser cette option. Dans ce cas, toutefois, ces États membres devraient obliger la direction des SE à désigner des personnes de contact autorisées et compétentes comme représentants maintenus des travailleurs nationaux, à la fois aux niveaux européen et national.

Points importants à examiner en vue de la constitution d'une SE

Comme cela est déjà mentionné dans l'introduction, à ce stade de la mise en œuvre du statut de la SE, il est très difficile de se prononcer définitivement sur des points généraux devant être examinés.

Les expériences acquises avec les CEE constituent également une aide limitée étant donné les différences fondamentales dans leur construction. La directive SE utilise un point de départ différent par rapport à la procédure des CEE. La constitution d'une SE est subordonnée à des accords obligatoires relatifs à l'implication des travailleurs, la décision d'entamer ce processus n'étant pas du ressort de ces derniers. De plus, avec la question des droits de participation, la directive SE introduit un nouvel élément dans les négociations.

Néanmoins, il est déjà possible aujourd'hui de mettre en exergue certains points importants qui découlent du caractère et des règles spécifiques de la constitution d'une SE ainsi que des règles relatives à l'implication des travailleurs, telles qu'établies dans la législation relative à la SE.

L'une des deux parties peut-elle avoir un intérêt à retarder et à entraver les négociations?

Il semble peu probable que cela arrive. Tout d'abord, parce que le calendrier prévu par la directive SE pour les négociations entre le groupe spécial de négociation (GSN) et la direction est extrêmement serré. Les négociations doivent être achevées au cours des six mois qui suivent la constitution du GSN et peuvent être prolongées – uniquement d'un commun accord entre les deux parties – jusqu'à un an au total.

Pour les patrons, il serait insensé de retarder ou d'entraver les négociations car, d'une part, il est probable qu'ils souhaitent constituer leur SE aussi rapidement que possible et, d'autre part, ils ne peuvent pas immatriculer la SE tant qu'un accord sur l'implication des travailleurs n'a pas été atteint. Ils ont donc intérêt à informer les travailleurs à temps et à les soutenir dans la constitution du GSN. Ils ne peuvent pas éviter l'implication des travailleurs étant donné que, après six mois ou un an, en l'absence d'accord, les dispositions de référence s'appliqueront automatiquement. Si la société veut éviter cela, les patrons doivent parvenir à un accord avant cette échéance ou abandonner le projet de SE dans son ensemble.

D'autre part, les travailleurs n'ont pas de temps à perdre. Ils ne peuvent pas décider de la création ou non d'une SE, ni de sa structure (moniste ou dualiste), et ils ne peuvent pas à terme empêcher sa constitution. Toutefois, le format des négociations leur est assez favorable, en supposant que le GSN est en mesure d'agir en tant qu'acteur unique plutôt que comme plusieurs groupes d'intérêts nationaux divisés. Si, par exemple, des droits de participation existaient avant dans une des sociétés participantes au moins, indépendamment du nombre de ses travailleurs, cette participation peut être étendue à tous les travailleurs de la SE si telle est la décision du GSN. Le seul choix de la société serait d'accepter cette évolution ou d'abandonner le projet de SE dans son ensemble.

Abandonner les négociations, négocier un accord ou appliquer les dispositions de référence? Quelle pourrait être l'approche générale du GSN à l'égard des négociations?

L'objectif du GSN devrait toujours être d'atteindre la meilleure solution possible pour tous les travailleurs, y compris en matière de droits de participation.

La directive SE offre la possibilité de faire de la participation au niveau des conseils d'administration ou de surveillance une norme pour les sociétés réalisant des opérations transfrontalières en Europe. Il est particulièrement essentiel d'exercer une influence au niveau le plus élevé des sociétés transfrontalières, surtout au sein d'une société multinationale telle que la SE, à savoir au niveau des organes de la SE, afin d'influencer les décisions de gestion dans l'intérêt des travailleurs de tous les pays. Les droits nationaux ne satisfont peut-être pas suffisamment à ces besoins.

C'est pourquoi il serait souhaitable que les GSN tentent toujours d'obtenir des droits de participation même s'ils n'existaient pas auparavant dans les sociétés participantes (bien que dans un tel cas les sociétés ne sont pas obligées d'accepter).

En outre, il est crucial que le GSN entame toujours les négociations et ne les abandonne pas (art. 3, § 6, de la directive). Certains patrons pourraient essayer de provoquer cela ou tenter de convaincre les représentants des travailleurs qu'il serait préférable pour les deux parties que le Comité européen d'entreprise reste en place (conformément à l'art. 13, § 1, de la directive, cela aurait pour résultat la non ouverture ou l'abandon des négociations). Une telle décision empêcherait automatiquement les travailleurs d'obtenir tout droit de participation. En outre, la directive SE présente certaines améliorations concernant l'information et la consultation (y compris une meilleure définition des droits d'information et de consultation) par rapport à un CEE.

Au cours des négociations, il est préférable de parvenir à un accord avec les patrons. Les droits tels que prévus dans les dispositions de référence peuvent servir d'indication. Il est toutefois préférable de ne pas accepter des droits moins importants que ceux-là dans un accord. Si en fin de compte, aucun accord acceptable avec les patrons ne peut être atteint, la meilleure solution est que le GSN opte pour l'application des dispositions de référence (avec, si possible, des droits de participation).

Les membres du GSN ont une certaine responsabilité non seulement vis-à-vis des travailleurs de leur pays, mais également à l'égard de ceux des autres États membres, car l'issue des négociations touchera l'ensemble de la main-d'œuvre de la SE nouvellement constituée. À un stade ultérieur, cela sera également vrai pour les représentants des travailleurs siégeant au sein des organes de surveillance ou d'administration de la SE. Il est vraisemblable que tous les pays ne seront pas en mesure d'envoyer un représentant et il est donc essentiel que ces représentants des travailleurs au sein de l'organe de surveillance ou d'administration comprennent que leur rôle est de représenter tous les travailleurs et pas uniquement ceux de leur pays d'origine. Conformément à cette approche, la CES s'est engagée à "veiller à ce que les représentants des travailleurs disposent d'un mandat européen auprès des organes de direction ou de surveillance" (Programme d'action de la CES adopté lors du 10^{ème} Congrès statuaire à Prague en 2003).

Quelles pourraient être les conditions préalables à la réussite de ce processus?

Pour obtenir les meilleurs résultats possible, il est de la plus haute importance:

- Que le GSN s'exprime d'une seule voix. Cela requiert un accord interne préalable sur la future structure de la représentation de l'intérêt commun et de l'implication, de préférence entre tous les membres du GSN.
- Il convient de se préparer aussi vite que possible afin de parvenir à ce type d'engagement avant que la direction n'entame la procédure officielle de négociation.

Avant que la direction n'annonce officiellement la création d'une SE, les représentants des travailleurs et/ou les syndicats devraient déjà traiter de cette question en interne. Quoi qu'il en soit, ils devraient entamer leurs propres préparations pour la mise en œuvre de la législation relative à la SE aussi rapidement que possible. Il ne sert à rien d'attendre que la société ait publié son projet de SE et soit légalement obligée de fournir à ses travailleurs les informations nécessaires.

Par conséquent, les représentants des travailleurs devraient collecter et compiler les informations nécessaires le plus rapidement possible. Ces informations devraient comprendre: le type prévu de constitution (fusion, holding, filiale ou transformation); la structure de la SE (moniste ou dualiste); le siège légal de la SE; les sociétés participantes, filiales et établissements; le nombre de travailleurs dans les différents pays ainsi que des informations relatives aux droits de participation existants (dont leur pourcentage par rapport au nombre total de travailleurs).

De plus, pour parvenir à une position unie et à des exigences communes entre les futurs membres du GSN, les points suivants sont essentiels:

- Il est important d'établir des contacts avec les collègues des autres pays et/ou les potentiels futurs membres du GSN;
- Il convient d'informer également le niveau européen. UNI-Europa pourrait servir de coordinateur pour l'établissement et l'organisation de contacts transfrontaliers entre les représentants des travailleurs des sociétés concernées. Un CEE existant pourrait également constituer un cadre adéquat.
- Il est particulièrement utile de connaître à l'avance la composition prévue du GSN, le nombre de travailleurs dans les différents pays, le pourcentage de travailleurs jouissant de droits de participation afin de:
 - a) calculer la majorité nécessaire au sein du GSN, et
 - b) d'avoir pris connaissance des droits spécifiques garantis par les dispositions de référence, qui peuvent alors servir d'indication pour les exigences au cours des négociations.
- De plus, il est également essentiel de connaître les principales dispositions des lois nationales de transposition des pays concernés (surtout en ce qui concerne les procédures d'élection ou de désignation – afin de calculer la manière dont les sièges nationaux du GSN seront répartis entre les différents pays – ainsi que les règles budgétaires existantes).
- La rédaction par les travailleurs de leur version de l'accord sur la SE pourrait constituer une bonne approche, qui leur permettrait d'influencer l'ordre du jour au moment d'entamer les négociations avec les patrons. Les éléments d'un accord établis à l'article 4, § 2, de la directive représentent le contenu minimum, mais il existe une marge de manœuvre pour les besoins et les exigences spécifiques.

- La situation optimale serait d'achever ce processus de coordination avant le début des négociations officielles. UNI-Europa pourrait apporter son concours dans ce sens en mettant à disposition son expérience et en servant de médiateur entre les différents intérêts légitimes représentés au sein du GSN.
- Former à l'avance les futurs membres du GSN constitue également une tâche importante. Cela devrait être financé par les sociétés. Cette formation pourrait porter sur les mécanismes et les droits établis par la législation relative à la SE, ainsi que sur les différents systèmes d'implication des travailleurs, particulièrement en matière de participation, dans les pays concernés.

Qu'advient-il d'un CEE existant?

Lorsqu'un accord a été atteint ou que les dispositions de référence sont appliquées, le CEE cesse d'exister et est remplacé par le nouveau "Comité d'entreprise de la SE".

Comme cela a été expliqué précédemment, une solution où un CEE existant reste en place au sein de la SE n'est pas souhaitable. Le CEE peut néanmoins jouer un rôle significatif dans la préparation, la phase de négociation et la bonne mise en œuvre de l'accord sur l'implication des travailleurs. Les contacts transfrontaliers ainsi que les expériences du CEE et de ses membres sont très précieux dans la poursuite de la meilleure solution possible quant à l'implication des travailleurs dans la nouvelle SE. C'est pourquoi il semble utile que le CEE reste en place jusqu'à ce que le "Comité d'entreprise de la SE" ne prenne le relais.

Quels types de société devraient utiliser le règlement relatif à la SE?

Pour l'heure, personne ne sait combien de sociétés ni lesquelles constitueront une SE, notamment parce que le statut ne contient aucune disposition relative à des avantages fiscaux. À ce jour, seule la direction de NORDEA a annoncé officiellement son intention de constituer une SE. D'autres sociétés ne prendront probablement pas de décision avant d'être certaines du résultat des autres directives-clés du droit européen des sociétés, comme la 10^{ème} directive sur les fusions transfrontalières et la 14^{ème} directive sur le transfert transfrontalier du siège, par exemple.

Toutefois, il serait sans doute intéressant pour les syndicats de réaliser une évaluation des sociétés qui pourraient trouver un tel changement attrayant. À première vue, elles peuvent être regroupées comme suit:

- Certaines sociétés basées en Europe pourraient tirer davantage de prestige du statut de Société européenne, particulièrement si elles souhaitent opérer sur des marchés étrangers.
- Dans le cas d'une fusion entre sociétés égales, être une SE peut se révéler avantageux pour intégrer les différentes cultures d'entreprise des sociétés concernées.
- Certaines multinationales pourraient envisager de constituer une espèce de "sous-SE" couvrant tous les produits et services horizontaux (dans le domaine de la livraison, par exemple). Cet objectif pourrait avoir un lien direct avec celui d'installer le siège de la SE dans un autre État membre.
- Dans la situation actuelle des fusions et des acquisitions en cours dans certains secteurs, comme ceux des banques et des assurances, nous pouvons nous attendre à la constitution de SE, l'objectif étant surtout de rassembler un grand nombre de filiales locales sous un même toit.
- Des investisseurs étrangers, surtout extra-Union européenne, pourraient être intéressés par la possibilité de gérer leurs affaires européennes via une structure de gouvernance unique, ce qui ressemble bien plus à leur propre système.