

Concerne : Société européenne – Dispositions de référence

1. Composition de l'organe de représentation des travailleurs (Partie 1 des dispositions de référence)

Il est rappelé que l'organe de représentation est institué

- soit par l'accord à conclure entre le GSN et les sociétés participantes,
- soit par application des dispositions de référence.

que sa mission consiste à servir de véhicule

- à l'information et la consultation des travailleurs et
- le cas échéant, à répartir les sièges revenant aux représentants des travailleurs des différents Etats membres aux Conseils d'administration et de surveillance.

L'organe de représentation est composé en vertu des dispositions du point 1.e) des dispositions de référence de travailleurs* de la SE émanant des différents Etats membres. Ils sont élus ou désignés en l'occurrence selon les mêmes critères définis pour la constitution du GSN (cf article 3.2.a).

L'UEL aimerait à cet endroit faire référence à ses réflexions exprimées dans sa prise de position concernant la transposition de la directive « SE » datant du 5 mars 2003, à savoir de faire élire ou désigner les membres représentant les travailleurs luxembourgeois par voie indirecte, en l'occurrence par les membres des délégations principales.

2. Dispositions de référence pour la participation (Partie 3 des dispositions de référence)

a) L'UEL plaide pour une transposition littérale de la partie 3, qui seule permet de respecter le principe « avant-après »

Il découle d'une lecture des dispositions de référence que le législateur ne peut pas se borner à reproduire tel quel le texte de l'annexe. En effet, la directive laisse une

* Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

certaine appréciation au législateur national dans les parties 1 et 2 du texte (cf partie 1, pts b et c) et partie 2, pt d).

Tel n'est cependant pas le cas en ce qui concerne la partie 3 et plus particulièrement les dispositions relatives au principe de l'introduction d'une participation dans la SE. La partie 3 reprend la philosophie de base selon laquelle les salariés ne doivent pas être désavantagés au regard tant de l'existence d'une forme de participation aux organes de représentation que du mode de l'organisation de celle-ci par le fait de la modification de la forme juridique de leur société en une SE. Aussi l'UEL plaide-t-elle pour une transposition littérale de ces dispositions afin de garantir ainsi une application fidèle du susdit principe.

Comme toute latitude en la matière risquerait de vider l'annexion de dispositions de référence de leur bien-fondé alors qu'elles doivent justement pallier à des différends entre parties, la transposition ne doit surtout pas qualifier la solution à mettre en place par le recours aux dispositions de référence comme solution minimale à l'instar de celle résultant de l'application de l'article 4 pt 4 dont la teneur est la suivante : « ...dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE. »

La disposition de l'article susmentionnée n'invalide pas le raisonnement ci-dessus dans la mesure où elle s'applique uniquement au contenu d'un accord à conclure entre le GSN et les sociétés participantes, qui, en dehors de l'hypothèse retenue à l'article 7 pt 1.a, fait que les dispositions de référence ne trouvent pas application.

b) Les représentants des travailleurs dans les Conseils d'administration et de surveillance institués en l'absence d'une obligation légale n'interfèrent pas dans le principe « avant-après »

L'UEL estime par ailleurs que les organes de représentation institués en vertu d'une stipulation conventionnelle en l'absence d'une obligation légale y relative ne sont pas à assimiler au regard de l'application du principe mentionné ci-avant. Cette interprétation résulte nécessairement de la lecture de l'article 7 pt 2.a) de la directive. S'il est vrai que les points 2.b) et 2.c) de ce même article pourraient révéler une intention contraire du législateur européen, il n'en reste pas moins que la terminologie utilisée dans le premier des cas de figure envisagé, en l'occurrence la transformation, est sans ambiguïté et doit être considérée comme exprimant le plus fidèlement l'intention à la base dudit principe. Le fait que cette rigueur dans la terminologie utilisée se rapporte à la transformation d'une société en une SE, donc à un acte qui n'a d'autres conséquences que de doter la société d'une nouvelle forme juridique et qui n'a donc pas pour objet de constituer une entité juridique nouvelle telle qu'elle résulte d'une opération de fusion ou d'une création d'une société holding ou d'une filiale, privilégie davantage cette thèse.

En tout état de cause, une interprétation plus large ne peut s'appliquer au mode de constitution prévu à l'article 7 pt 2.a.

Ainsi, si, en vertu de ce qui précède, au moment de la constitution de la SE les sociétés participantes ne sont pas régies par un tel système de cogestion découlant d'une base légale, celles-ci ne seront pas tenues d'instaurer une participation des

travailleurs au sein de la SE. De même, si avant la constitution de la SE les travailleurs d'une des sociétés participantes ont bénéficié d'un régime de participation à base légale, ils ne pourront en être privés dans la SE, à moins que la direction et le GSN n'en conviennent ainsi.

c) Le respect « du critère de proportionnalité »

Il appartient à l'Etat membre d'organiser le critère de proportionnalité inscrit au point b, 3^e alinéa. Ce critère défini par chaque Etat membre régit la répartition des sièges pour les SE ayant leur siège sur le territoire de l'Etat membre en question. En d'autres mots les solutions mises en place par le législateur luxembourgeois s'appliqueront aux SE de droit luxembourgeois.

L'UEL est cependant d'avis que cette répartition proportionnelle ne peut pas avoir pour effet d'augmenter le nombre des mandats du Conseil d'administration ou de surveillance tout comme il résulterait d'une application des dispositions de l'article 3 pt 2.

L'UEL se rend bien compte que ceci peut avoir comme conséquence que les travailleurs de certains Etats membres peuvent ne pas être représentés au Conseil d'administration ou de surveillance. Elle préconise néanmoins que les travailleurs de l'Etat du siège soient d'office représentés par un membre au Conseil en question.

d) La distribution des sièges entre entreprises des Etats membres

En ce qui concerne la distribution des sièges entre entreprises d'un même pays, il appartient à chaque Etat membre d'en fixer les critères et cela même si un seul siège était à pourvoir par Etat en présence de plusieurs entreprises participantes relevant du même droit national.

En d'autres mots, l'action du législateur luxembourgeois se limitera en l'occurrence à la répartition des sièges entre travailleurs de plusieurs sociétés participantes luxembourgeoises.

e) Le mode de désignation des représentants des travailleurs nationaux

En dehors de la distribution des sièges aux Conseils, il appartient à chaque Etat membre d'organiser le mode de désignation des représentants des travailleurs nationaux. Il s'ensuit que le législateur luxembourgeois doit déterminer la façon selon laquelle les travailleurs luxembourgeois désigneront leur(s) représentant(s) aux Conseils. L'UEL voudrait faire référence à cet effet à la solution préconisée pour la désignation des membres du GSN et de l'organe de représentation, en l'occurrence une désignation indirecte.

3. Interaction entre la loi nationale et la directive

Il est intéressant de noter que la loi de 1974 organisant la cogestion dans les entreprises et prévoyant notamment l'instauration d'une participation des travailleurs dans les sociétés anonymes luxembourgeoises dès que le seuil de 1000 salariés est

dépassé, n'est pas applicable aux SE aux termes de l'article 13, pt 2 de la directive, et ce en dépit des dispositions plus générales de l'article 10 du règlement. Il s'ensuit que la SE ayant son siège au Luxembourg ne sera pas tenue d'instituer une participation des travailleurs par le fait de dépasser le cap des 1000 travailleurs prévu par la susdite législation organisant la cogestion dans les SA.

UEL, le 3 septembre 2003