

L'implication des travailleurs dans la SCE The involvement of workers in SCEs

Brigitte Zago-Koch

Numéro 291, février 2004

La société coopérative européenne : colloque du GNC, 23 septembre 2003

The European Cooperative Society: The GNC Symposium on 23 September 2003

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022119ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022119ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Institut de l'économie sociale (IES)

ISSN

1626-1682 (imprimé)

2261-2599 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Zago-Koch, B. (2004). L'implication des travailleurs dans la SCE. *Revue internationale de l'économie sociale*, (291), 28-34.

<https://doi.org/10.7202/1022119ar>

Résumé de l'article

Indissociable du règlement qui crée la société coopérative européenne, la directive sur l'implication des travailleurs vise à préserver les droits des salariés qui seront touchés par la mise en oeuvre du nouveau statut. Il s'agit d'éviter que le statut européen ne soit adopté dans le seul but d'échapper à des contraintes nationales trop fortes ou qu'il ne vienne imposer des règles incompatibles avec le système de relations de travail existant. Information, consultation et participation constituent l'essence de cette implication et, comme le souligne l'article, la négociation est la voie privilégiée pour élaborer les procédures concrètes de leur mise en oeuvre : « La contrainte juridique intervient pour définir le cadre de la négociation et ne s'impose qu'en l'absence d'accord ». C'est une nouvelle illustration du modèle social européen qui est proposée au travers de la directive SCE.

L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LA SCE

par Brigitte Zago-Koch (*)

Indissociable du règlement qui crée la société coopérative européenne, la directive sur l'implication des travailleurs vise à préserver les droits des salariés qui seront touchés par la mise en œuvre du nouveau statut. Il s'agit d'éviter que le statut européen ne soit adopté dans le seul but d'échapper à des contraintes nationales trop fortes ou qu'il ne vienne imposer des règles incompatibles avec le système de relations de travail existant. Information, consultation et participation constituent l'essence de cette implication et, comme le souligne l'article, la négociation est la voie privilégiée pour élaborer les procédures concrètes de leur mise en œuvre: « La contrainte juridique intervient pour définir le cadre de la négociation et ne s'impose qu'en l'absence d'accord. » C'est une nouvelle illustration du modèle social européen qui est proposée au travers de la directive SCE.

(*) Adjointe au chef du bureau de la représentation des salariés, direction des relations du travail, ministère des Affaires sociales et de l'Emploi.

(1) JOCE du 18.08.2003, règlement n° 1435/2003.
(2) JOCE du 18.08.2003, directive n° 2003/72.
(3) JOCE n° C 223/47 du 30.08.1992.

Le 22 juillet dernier étaient adoptés le règlement ⁽¹⁾ et la directive ⁽²⁾ concernant la société coopérative européenne (SCE). Comme l'avait préconisé le Comité économique et social en 1992 ⁽³⁾, ces deux textes ont été adoptés ensemble et entreront en vigueur simultanément. La simultanéité de l'adoption et de l'entrée en vigueur illustre la complémentarité de ces instruments. L'un, le règlement, crée un statut de la SCE, l'autre, la directive, régit l'implication des travailleurs dans la SCE.

Des liens étroits entre le règlement et la directive

« Les règles relatives à l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne font l'objet de la directive 2003/72/CE; ces dispositions forment donc un complément indissociable du présent règlement et elles doivent être appliquées de manière concomitante ⁽⁴⁾. »

(4) Considérant 17 du règlement.

Les deux textes sont indissociables.

Pas de directive sans règlement: en toute logique, il ne peut y avoir de droits au profit des travailleurs si la structure destinée à les accueillir n'existe pas. Pas de règlement sans directive: c'est l'illustration du modèle social européen selon lequel il eût été inconcevable de ne pas permettre aux travailleurs de disposer d'une représentation commune au sein d'une entité nouvelle et de participer aux décisions qui y seront prises. C'est d'ailleurs dans ce sens qu'ont été adoptés en 1994 la directive sur le comité d'entreprise

(5) JOCE n° L 254/64 du 30.09.1994.
(6) JOCE n° L 294/1 et L 294/22 du 10.11.2001.
(7) JOCE n° L 294/1 et L 294/22 du 10.11.2001.

européen⁽⁵⁾, en 2001 le « paquet » société européenne⁽⁶⁾ et en 2002 la directive information et consultation⁽⁷⁾.

Deux exemples pour illustrer cette complémentarité.

- Comme le précise l'article 11 § 2 du règlement, aucune SCE ne peut être immatriculée sans justifier avoir pris les mesures prescrites par la directive pour organiser l'implication des travailleurs de la SCE, c'est-à-dire leur information, leur consultation, voire leur participation dans les organes de direction de la SCE. Ainsi, dès que possible après publication du projet de constitution de la SCE, des négociations doivent être engagées entre les dirigeants des sociétés participantes et les représentants des travailleurs de ces entités en vue d'aboutir à un accord sur les modalités relatives à l'implication. L'absence d'accord n'est cependant pas rédhibitoire pour la poursuite de l'immatriculation, à la condition que les organes dirigeants des SCE participantes s'accordent pour appliquer les dispositions de référence qui constituent un ensemble de règles subsidiaires à la négociation.

- Autre exemple, il existe au Danemark des dispositions permettant aux travailleurs des coopératives de participer et de voter aux assemblées générales. Aucun autre Etat ne dispose d'une telle réglementation. Cette spécificité a été respectée et une disposition a été introduite à cet effet dans le corps de la directive tout en étant très fortement encadrée en référence à l'article 59 § 4 du règlement. Ce dernier précise, d'une part, que cette participation n'est possible que si les représentants des travailleurs ne contrôlent pas plus de 15 % du droit de vote et, d'autre part, que ce droit cesse d'être applicable dès lors que le siège de la SCE est transféré dans un Etat membre dont la loi ne prévoit pas la participation de travailleurs. Il n'y a donc pas, à l'instar de ce que souhaitaient les Etats membres, de risque d'externalisation de la pratique danoise. Cet exemple illustre en outre la souplesse d'un texte qui a le plus possible pris en compte la diversité des traditions nationales.

Finalité de la directive

La possibilité d'acquérir une envergure européenne présente un certain nombre d'avantages dont :

- celui de pouvoir opérer dans l'Union à partir d'une personne morale unique (à la place de quinze directoires ou conseils d'administration) ;
- celui de pouvoir transférer le siège social dans un autre Etat membre sans avoir à se plier à des procédures complexes et coûteuses de dissolution dans un Etat membre et constitution dans un autre.

Ces avantages ne doivent pas porter atteinte aux droits des travailleurs, qu'il convient d'organiser également au niveau transnational. Tel est l'objectif de la directive SCE qui vient compléter le règlement sous l'aspect social afin de garantir l'implication des travailleurs. L'intitulé de la directive, « *directive complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs* », révèle clairement que la finalité du

texte est de reconnaître aux travailleurs, dans la SCE créée en vertu du règlement, une procédure d'information et de consultation ainsi qu'une participation à la stratégie de la SCE.

Le texte de la directive est le fruit d'un équilibre déjà dégagé pour l'adoption de la directive concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne (SE).

Il s'articule autour de deux principes : éviter que la forme européenne ne soit privilégiée dans le but d'échapper à des règles nationales trop contraignantes ; ne pas imposer à des États des règles inconnues non conformes à leur système de relations du travail.

Le premier de ces principes consacre le système « avant-après » selon lequel, s'il n'y avait pas de participation avant de créer une SCE, il n'y a pas lieu de l'organiser dans la SCE nouvelle. En revanche, si la participation existait avant cette constitution, il faut l'organiser dans la SCE selon les pratiques nationales les plus avancées pour préserver les droits acquis des salariés.

Cette nécessaire préservation des droits acquis constitue le second principe. Dégagé par le groupe d'experts présidé par M. Davignon⁽⁸⁾, il signifie qu'aucune règle communautaire ne se justifie si elle ne se destine pas à protéger les droits acquis des travailleurs au sein des sociétés participant à la constitution d'une SCE.

(8) Groupe d'experts « European systems of worker involvement », rapport final, mai 1997, DG Emploi et Affaires sociales, Commission européenne.

● Organisation et contenu de la directive

« Les travailleurs doivent pouvoir disposer d'une représentation commune au sein de l'entreprise d'une part et participer à certaines décisions de l'entreprise d'autre part, sans que cela porte préjudice aux compétences et à l'efficacité de la direction de l'entreprise » (rapport CES).

Pour y parvenir, la directive contient cinq sections et dix-neuf articles.

Après avoir précisé dans son article premier que l'objet de la directive est l'implication des travailleurs dans les affaires de la SCE, la première section contient les définitions. Au nombre de onze, elles viennent expliquer ce qu'il convient d'entendre par SCE, entités juridiques participantes, organe de représentation, groupe spécial de négociation et implication.

L'implication telle que mentionnée dans la directive concerne trois mécanismes destinés à permettre aux représentants du personnel d'exercer une influence sur les décisions qui seront prises au sein de la SCE. Ainsi, par implication, la directive SCE désigne « *l'information, la consultation et la participation* ».

- L'information : il s'agit de l'information des représentants du personnel de la SCE, par le biais de l'organe compétent de la SCE, sur toutes les affaires de la SCE elle-même et de toute filiale ou de tout établissement situé dans un autre État membre, ou sur toutes les affaires qui dépassent les compétences d'un organe national de la SCE. La directive précise cette information en termes de moment, de processus et de contenu, autant d'éléments qui doivent permettre aux représentants des travailleurs de

procéder à une analyse approfondie et, le cas échéant, de préparer la consultation à travers l'organe compétent de la SCE.

- La consultation : elle concerne l'instauration d'un dialogue et d'un échange de vues entre les représentants du personnel et l'organe compétent de la SCE. Cette consultation, définie en termes de moment, de processus et de contenu, doit permettre aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent. Cet avis doit être pris en considération dans le processus décisionnel de la SCE.

- La participation : c'est la possibilité pour les représentants des travailleurs d'une SCE d'exercer une influence sur l'évolution de l'entreprise, soit en élisant ou en désignant un certain nombre de membres de l'organe de surveillance ou d'administration, soit en recommandant ou en s'opposant à l'élection d'une partie ou de la totalité des membres de l'organe de surveillance ou d'administration.

Le pourcentage de salariés requis pour imposer à l'ensemble un système de participation a été fixé à 50 %, sauf en cas de fusion où il est de 25 %. Ce seuil plus bas entraîne une protection renforcée au profit des salariés qui vont perdre leurs droits du fait de la disparition des sociétés qui fusionnent. La deuxième section, composée de cinq articles, concerne la procédure de négociation applicable aux SCE constituées par au moins deux entités juridiques ainsi que par voie de transformation.

« Les procédures concrètes d'information et de consultation des travailleurs au niveau transnational, ainsi que le cas échéant de leur participation, applicables à chaque SCE, devraient être définies en priorité par un accord conclu entre les parties concernées ou, en l'absence d'un tel accord, par l'application d'un ensemble de règles subsidiaires⁽⁹⁾. »

(9) Considérant n° 8 de la directive.

La voie privilégiée est la négociation. Ce sont les partenaires au sein des entités participantes qui vont déterminer les modalités de l'implication dans la future personne morale européenne.

Il s'agit là d'une approche très moderne du droit du travail qui se traduit par un retrait des dispositions légales par rapport au rôle accordé aux partenaires sociaux. La contrainte juridique intervient pour définir le cadre de la négociation et ne s'impose qu'en l'absence d'accord. C'est dans cet esprit qu'a été adoptée la directive sur le comité d'entreprise européen, et c'est sur cet élément déterminant, également mis en exergue par le « groupe Davignon » dans son rapport, qu'a été adoptée la directive société européenne. Cette deuxième section, comme la première, est d'ailleurs commune aux deux directives SCE et SE.

Dès l'annonce du projet de constitution d'une SCE, les organes de direction ou d'administration prennent les mesures pour ouvrir les négociations avec les représentants des travailleurs des entités juridiques « constituantes » afin de définir les modalités relatives à l'implication. L'objectif est d'aboutir, dans un temps donné, à un accord.

Un groupe spécial de négociation (GSN) est constitué à cet effet. Il est composé de travailleurs élus ou désignés par les représentants des travailleurs

(ou les travailleurs eux-mêmes) en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat par les entités juridiques participantes et filiales et établissements concernés. Des membres supplémentaires sont prévus en cas de fusion. Les Etats membres déterminent les modalités de désignation ou d'élection des membres du GSN « *de leur territoire* » en veillant à ce qu'elles visent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les décisions du GSN sont arrêtées à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs.

Mais dans deux cas cette majorité sera renforcée aux deux tiers :

- si l'accord emporte une baisse des droits à participation. C'est le cas lorsque le nombre des représentants des travailleurs au sein de l'organe de surveillance ou d'administration de la SCE est inférieur à la proportion la plus haute existant au sein des entités participantes ;
- si le GSN décide de ne pas entamer ou de clore les négociations déjà entamées et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation en vigueur dans les Etats où la SCE emploie des travailleurs. Le contenu de l'accord est librement déterminé par les parties. Néanmoins, la composition, le nombre de membres, la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'instance dirigeante doivent toujours être fixés. Il en est de même des attributions, modalités de l'information et de la consultation ainsi que des ressources matérielles de cet organe.

De surcroît, l'accord devra contenir des informations qui lui sont propres, telles sa date d'entrée en vigueur, sa durée et sa procédure de renégociation.

Enfin, dans le cas d'une SCE constituée par transformation, l'accord doit prévoir, pour tous les éléments de l'implication, un niveau au moins équivalent à celui existant dans la coopérative qui va être transformée.

Au sein de cette section se trouvent les dispositions dites de référence qui sont explicitées aux annexes 1, 2 et 3. L'annexe 1 concerne l'organe de représentation, l'annexe 2 les dispositions de référence pour l'information et la consultation et l'annexe 3 celles relatives à la participation.

Ces dispositions de référence ont vocation à s'appliquer lorsque les parties en ont décidé ainsi. Elles s'appliqueront également si aucun accord n'a été conclu dans le délai de négociation (six mois à un an), alors que l'organe compétent de chacune des entités juridiques a accepté l'application de ces dispositions et la poursuite de l'immatriculation.

Enfin, sont inscrites dans cette section II de la directive des dispositions restrictives pour l'application des dispositions de référence relatives à la participation afin de respecter l'équilibre droits acquis-droits nouveaux (principes avant-après et non-crétion de droits nouveaux en l'absence de préexistant). La section III de la directive est spécifique à la directive SCE, elle n'a pas d'équivalent dans un autre texte communautaire. Elle a trait aux SCE constituées *ex novo* ou *ex nihilo* exclusivement par des personnes physiques ou par des personnes physiques et une entité juridique. En 1992, le Comité

économique et social avait beaucoup insisté pour que ce mode de création d'une SCE soit maintenu afin que les coopératives soient accessibles tant aux personnes physiques qu'aux personnes morales.

Si les SCE ainsi créées occupent plus de cinquante travailleurs dans au moins deux Etats membres, les règles décrites à la section II s'appliquent. Mais des règles spéciales ont été nécessaires concernant les petites entités ou les SCE dans lesquelles il n'y aura pas ou peu de main-d'œuvre transnationale. Ces règles auront vocation à s'appliquer dès lors que la SCE occupe moins de cinquante travailleurs ou cinquante travailleurs et plus mais dans un seul Etat membre.

La procédure de négociation ainsi que l'application *ipso facto* des dispositions de référence ont été écartées. D'une part, la mise en place d'un processus de négociation calqué sur celui prévu pour les SCE qui se créent par transformation ou fusion est apparue inadaptée à ces structures de taille modeste. D'autre part, l'application automatique des dispositions de référence aurait abouti à appliquer à ces SCE des règles contraignantes alors que les SCE de plus grande importance peuvent y déroger par accord.

Il était pour autant inconcevable que les travailleurs, même en nombre restreint, ne bénéficient pas de dispositions relatives à l'implication. En conséquence, il a été décidé que dans ce type de SCE l'implication des travailleurs serait régie par le droit du siège statutaire au sein de la SCE proprement dite et par les droits nationaux d'implantation pour les établissements et filiales.

Et, pour éviter toute perte de droit à participation en cas de transfert d'une SCE dotée de règles en la matière vers un Etat qui n'en dispose pas, il a été convenu que des droits au moins équivalents seraient maintenus. Il s'agit d'une disposition protectrice destinée à éviter que le changement de siège social ne soit un moyen utilisé pour réduire les droits des travailleurs. De même, afin d'éviter que les règles relatives à la négociation ne soient « détournées », la directive prévoit que, à la demande d'un tiers des travailleurs ou si le seuil de cinquante salariés dans au moins deux Etats membres est atteint après l'immatriculation, des négociations soient engagées conformément à la section II de la directive.

La section IV de la directive concerne la participation et le droit de vote des salariés à l'assemblée générale ou aux assemblées de sections ou de branches. La cinquième et dernière section comporte dix articles représentant les dispositions diverses. S'y trouvent notamment les règles relatives au devoir de réserve et à la confidentialité des informations, celles concernant le fonctionnement de l'organe de représentation et celles afférentes à la protection dont bénéficient les représentants des travailleurs y compris les négociateurs du groupe spécial de négociation.

Les articles 13 et 14 appellent les Etats à être vigilants quant au détournement de procédure et au respect de la directive.

Enfin, les tout derniers articles concernent le délai de transposition (18 août 2006), la date d'entrée en vigueur et comportent une clause de réexamen de la directive par la Commission (18 août 2009).

Après l'adoption de la directive sur la société européenne, il était important de doter l'Union européenne d'un instrument nouveau, la société coopérative européenne qui, tout en conciliant les aspirations de démocratie et de participation, représente un potentiel économique non négligeable.

Les coopératives occupent une place importante dans nos économies respectives; présentes dans la quasi-totalité des pays européens, les 288 000 coopératives représentent 5 millions d'emplois.

Maintenant, grâce au règlement et à la directive, le secteur coopératif sera doté de moyens lui permettant d'élargir ses frontières et d'acquérir une véritable envergure européenne au travers d'un statut et dans le respect des droits des travailleurs en matière d'information, de consultation et de participation. ●