



La représentation des salariés à l'échelle européenne

publié le 13/01/2013, vu 13695 fois, Auteur : [Valentin GUISLAIN](#)

En proclamant « *nous ne coalisons pas des États, nous unissons des hommes* »^[1], Jean MONNET posait bien plus que les bases de la future Union européenne, il formulait un idéal : une vaste entente entre pays, bâtie sur un marché économique favorable rendant tout conflit impossible. Le tissage de tels liens financiers et marchands formait le pari, insensé pour certains, de réunir tous ces États sous une même bannière.

Si l'effort d'harmonisation politique est loin d'être achevé, la finalité économique de la communauté européenne a nécessairement amorcé en priorité la question du régime juridique applicable aux travailleurs européens. L'Union européenne franchissait d'ailleurs véritablement un cap en 1957 en instituant la libre circulation des travailleurs^[2]. La nécessité de mettre en place un système de représentation collective du personnel s'est donc logiquement imposée dans tous les États membres, à des degrés différents. C'est en effet toute la volonté européenne que d'instaurer un dialogue social, au niveau interprofessionnel^[3], au niveau sectoriel avec des comités de groupe de travail^[4], et donc au niveau de la négociation d'entreprise ou de groupe^[5], l'enjeu étant celui de permettre une information, un dialogue, une participation sociale de tous les salariés des différents états membres au sein des entreprises de dimension européenne.

La représentation des travailleurs dans l'entreprise est abordée au travers du droit des travailleurs à l'information et à la consultation sur la vie de l'entreprise et les événements qui l'affectent.

Différents textes consacrent ce principe. Dans un premier temps, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée le 7 décembre 2000 prévoit que "*Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales*"^[6]. Ensuite, la Charte sociale européenne signée en 1961 et révisée en 1996 dispose que les travailleurs ont un droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise^[7] et exige des États parties qu'ils prennent les mesures propres à permettre aux travailleurs ou à leurs représentants de l'exercer utilement^[8]. Enfin, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux de 1989 consacre le droit des travailleurs d'être informés et consultés au sein de l'entreprise ou du groupe, notamment lorsque ceux-ci présentent une dimension inter-étatique européenne^[9]. Le droit des travailleurs à l'information et à la consultation dans l'entreprise est donc clairement consacré dans l'ordre juridique européen en tant que droit fondamental.

Le droit de l'Union européenne a néanmoins procédé par étapes pour rendre ce droit efficient :

La première date majeure correspond à la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen. Par ce texte, le droit de l'Union européenne a réclamé la création d'un mécanisme d'information et de consultation du personnel (institution ou procédure) dans les entreprises ou les groupes ayant une dimension communautaire, c'est-à-dire

possédant des implantations dans différents États membres. N'ont été concernées par la directive que les seules entreprises ou groupes européens d'une taille importante. La directive n° 2009/38/CE du 6 mai 2009 abroge celle de 1994, et si le fond demeure inchangé, quelques clarifications et nouveautés sont apportées[10].

En France, l'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 assure la transposition de la directive du 6 mai 2009 par l'intégration du titre IV du livre III du Code du travail, intitulé « *le comité d'entreprise européen ou la procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire* ». Ce titre IV renvoie directement à la directive 94/45/CE qui prévoit " *l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs* "[11].

Il convient de différencier dans un premier temps, l'entreprise de dimension communautaire du groupe de dimension communautaire.

L'entreprise de dimension communautaire est caractérisée au regard de l'article 2, §1, de la directive de 2009 précitée[12] lorsque l'entreprise « *possède des établissements sur le territoire d'au moins deux États membres [...].et, d'autre part qu'elle emploie au total au moins 1000 salariés sur le territoire des États précédents et dans au moins deux d'entre au moins 150 salariés.* ». La notion d'établissement doit être interprétée largement et se caractérise dès lors qu'un salarié y travaille. Il peut être défini comme : « *une entité, en particulier un atelier, un succursale, un agence, une usine, un bureau, géographiquement distinct mais non juridiquement indépendante de l'entreprise dont elle fait partie* »[13]. Tous les autres critères sont dès lors inopérants, quand bien même l'entreprise serait majoritairement présente sur des États non-membres de l'UE. Dans l'hypothèse où les seuils ne sont plus atteints a posteriori alors qu'un comité d'entreprise européen a déjà été institué, celui-ci peut être supprimé par accord[14] ou à défaut, par le directeur départemental du travail sous certaines conditions[15].

Le groupe de dimension communautaire est caractérisé au regard de l'article 2, § 1 de cette même directive qui dispose qu'il est nécessaire d'être en présence d'une « *entreprise qui exerce le contrôle* » et « *d'entreprises contrôlées* ». Cette notion de contrôle est floue, mais la directive l'envisage comme « *une influence dominante* »[16], quelque en soit l'origine. Cependant, il convient, pour caractériser cette influence dominante, de se fonder sur la législation de l'État où est implantée l'entreprise exerçant le contrôle[17]. Si l'entreprise est implantée dans un État n'étant pas soumis à la directive, la législation à prendre en compte sera celle de l'État soumis à la directive accueillant le représentant de l'entreprise qui exerce le contrôle. A défaut, il s'agira de la législation de l'État soumis à la directive dont la direction centrale de l'entreprise emploie le plus grand nombre de salarié[18]. L'intérêt étant que le comité d'entreprise européen soit rattaché au groupe, et non pas à chacune des entreprises de dimension européenne le constituant, sauf accord contraire plus favorable. Pour la définition du groupe d'entreprises de dimension communautaire, le législateur français renvoie à celle du groupe au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail relatif au comité de groupe national[19]. Le groupe est formé d'une entreprise dominante ; des entreprises qu'elle contrôle et de celles sur lesquelles elle exerce une influence dominante. Au surplus, un groupe d'entreprises possède une dimension communautaire lorsqu'il emploie au moins 1 000 salariés au total sur le territoire des États membres, qu'il comporte au moins 2 établissements dans des États membres différents et que chacun de ces établissements emploie au moins 150 salariés.

La deuxième date importante est constituée par la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 dite "cadre général" ayant pour objet de généraliser le droit des travailleurs à l'information des travailleurs en l'imposant dans l'ensemble des entreprises et établissements situés dans la

Communauté européenne (devenue à présent l'Union européenne) et qui devront donc se doter des moyens organiques, représentation permanente du personnel, propre à en permettre l'exercice. Des grandes entreprises et groupes de dimension communautaire visés par la directive de 1994, on passe aux entreprises et établissements nationaux, dans la Communauté européenne à partir d'un seuil d'effectif minimum. La directive représente l'apparition d'un droit commun de l'information et de la consultation des travailleurs, droit général auquel des textes d'objet spécial du droit de l'Union viendront déroger. Par les règles générales que la directive prévoit, par les définitions qu'elle introduit, cette norme peut permettre nourrir et clarifier l'interprétation des directives spéciales ou encore en combler des lacunes. C'est la fonction d'un droit commun.

Dans un troisième temps, la directive 2001/86/ CE concerne non plus les entreprises, notion caractéristique de droit du travail, mais les sociétés, notion de droit commercial, relevant d'un statut de droit européen : société européenne, société coopérative européenne. Ces sociétés doivent elles aussi se doter des moyens institutionnels permettant une information et une consultation du personnel. Les titres V, VI et VII du livre III du Code du travail « *les institutions représentatives du personnel* » transposent la directive 2001/86/CE et visent par le terme "implication" des travailleurs tout mécanisme par lequel les représentants des travailleurs *“peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise”*^[20].

L'implication des travailleurs est constituée de l'information, la consultation, et par participation.

L'information doit se faire *“à un moment, d'une façon et avec un contenu”* qui permettent aux représentants des travailleurs *“d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle”* des questions soumises à leur examen. L'information porte *“sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou établissement situé dans un autre État membre ou sur les questions qui excèdent le pouvoir des instances de décision d'un État membre”*^[21].

La consultation réside dans *“l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE”* ("organe dirigeant" dans la transposition française). La consultation a lieu *“à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe décisionnel, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel”*^[22].

La participation peut être identifiée comme l'influence des représentants des travailleurs sur les affaires d'une société, influence qui s'exercera par l'élection ou la désignation de membres de l'organe de surveillance ou d'administration, ou par le droit de recommander la désignation de membres de l'organe de surveillance ou d'administration et/ou de s'y opposer^[23]. La participation ne sera pas envisagée dans cette étude.

Plus spécifiquement, concernant la société européenne, le titre V envisage *« l'implication des salariés dans la société européenne et le comité de la société européenne »*. Cette *« Societas Europaea »* est apparue en France le 8 octobre 2004^[24]. Sa forme juridique particulière devait apporter une relative sécurité juridique en transcendant les différentes organisations légales des États membres, permettant une simplification des démarches administratives pour développer l'activité au sein de toute l'Union européenne. Le 1er novembre 2009, 437 sociétés européennes étaient immatriculées alors que le 1er septembre 2011, ce nombre est porté à 909^[25]. Si les avis sont mitigés sur le fait de savoir si cette forme de société se révèle efficace pour les sociétés, force est de constater que le modèle a convaincu certaines entreprises allemandes telles que ALLIANZ, BASF, PORSCHE, FRESENIUS, MAN, mais également françaises comme SCOR, également ELCOTEQ au Luxembourg et ou encore STRABAG en Autriche.

L'article L.2351-1 du Code du Travail détermine le champ d'application des dispositions relatives à l'implication des travailleurs:

« 1° Aux sociétés européennes ayant leur siège en France constituées conformément au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE) ;

2° Aux sociétés participant à la constitution d'une société européenne et ayant leur siège en France ;

3° Aux filiales et établissements situés en France d'une société européenne située dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen. »

Concernant la société coopérative européenne, le Titre VI envisage *« L'implication des salariés dans la société coopérative européenne et le comité de la société coopérative européenne »*. Dans son objectif, cette société est très semblable à la société européenne dans la mesure où elle vise la possibilité de réunir des entreprises, mais dans ce cas coopératives, sous une même forme juridique, offrant des avantages et bénéfices lors de l'exercice d'une activité économique européenne. La société coopérative européenne offre ainsi une alternative formelle à la société européenne. En effet, *"La coopérative est un type de société à objet civil ou commercial, selon le cas, qui a été créé dans le but d'éliminer le profit capitaliste, soit par la mise en commun de moyens de production, soit par l'achat ou la vente de biens en dehors des circuits commerciaux. »* [26]. La société coopérative européenne a connu une création similaire à celle de la société européenne quelques années plus tôt. Son statut, fixé par le règlement n°1435/2003/CE du 22 juillet 2003, est immédiatement complété par la directive n°2003/72/CE du 22 juillet 2003 fixant les modalités de la représentation salariale.

Ces dispositions ont été transposées en France le 30 janvier 2008 via l'article L 2331-1 du Code du travail rendant les dispositions applicables:

« 1° Aux sociétés coopératives européennes constituées conformément au règlement CE n° 1435 / 2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne et ayant leur siège social et leur administration centrale en France ;

2° Aux personnes morales ayant leur siège social en France et aux personnes physiques résidant en France qui participent à la constitution d'une société coopérative européenne ;

3° Aux filiales et établissements situés en France des sociétés coopératives européennes constituées dans un autre État membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen. »

Concernant les sociétés issues de fusions transfrontalières, le Code du travail envisage également la transposition de la directive n°2005/56/CE du 26 octobre 2005 à travers le titre VII de son livre III visant « *la participation des salariés dans les sociétés issues des fusions transfrontalières* ». Une définition est donnée à cette fusion transfrontalière donnant naissance à une société, qui se concrétise par la mise en place de conditions cumulatives. Les sociétés concernées sont tout d'abord les sociétés de capitaux, constituées conformément aux législations des différents États membres. Le siège statutaire, leur administration centrale et leur établissement doivent ensuite être dans l'aire de l'Union européenne. Ainsi, si au moins deux sociétés relevant d'États membres différents, fusionnent[27], la situation d'une fusion transfrontalière est caractérisée.

Il est patent que si la finalité avouée du législateur européen était de favoriser la représentation des salariés en mettant en place des mécanismes permettant leur information et leur consultation sur les décisions de leur structure juridique, force est de constater la complexité du système. En effet, les normes se multiplient et s'entrecroisent, si bien qu'à partir d'une idée favorable aux intérêts des travailleurs et visant une meilleure lisibilité du paysage social, ces derniers peinent légitimement à comprendre le processus de représentation et d'implication au niveau européen. Il peut être pertinent de mettre ce constat en relief avec la situation nationale puisque certaines institutions représentatives du personnel françaises sont déjà décriées, comme le comité d'entreprise, institution chronophage et complexe dans laquelle la formation des membres n'est souvent pas suffisante pour mener à bien leur mission. Cette problématique se retrouve dans une certaine mesure au niveau européen puisqu'à titre d'illustration, deux tiers des membres de comité d'entreprise européen sont insatisfaits de la qualité de l'information[28].

Il convient de rappeler qu'en mai 2012, le nombre de comités d'entreprise européens étaient de 1 219 et le nombre de salariés concernés atteignait les 18 millions, soit 10% des salariés de l'Union[29]. Ces institutions représentatives du personnel sont autant de brassage de personnages syndicaux, d'idées, de connaissances qui sont un rouage important du développement syndical dans l'UE. L'esprit de ces normes n'emporte donc pas de critiques, il s'agit d'un droit fondamental favorable aux intérêts des salariés, nécessaire pour que les travailleurs puissent bénéficier d'un droit effectif d'information et de consultation dans la structure juridique qui les emploie. La difficulté est donc essentiellement pratique, toute la difficulté réside dans l'articulation de ces normes. Elles représentent à elles seules, la majeure partie de la faculté pour les salariés de structures européennes de se faire représenter. Par conséquent, il est particulièrement intéressant de se poser la question de savoir comment s'organise la représentation collective des salariés au niveau européen ?

Comme il l'a été souligné, il n'existe pas d'appellation unique pour regrouper toutes les structures juridiques visées dans l'étude : entreprise et groupe de dimension européenne, société européenne, société de coopérative européenne, et enfin la société issue de la fusion transfrontalière. Le terme générique de « *structure juridique de niveau européen* » sera donc utilisé à cet effet. Dans ces structures juridiques de niveau européen, des mécanismes spécifiques sont prévus pour mettre en place une représentation du personnel (I). Le droit de l'Union européenne suit en premier lieu une logique de négociation dans la mise en place des institutions représentatives, avec, en cas d'absence d'accord, des comités légaux subsidiaires. Cependant, une mise en place réussie n'est pas toujours garante de l'efficacité du fonctionnement de ces institutions. Il est ainsi nécessaire d'envisager les pouvoirs qui leur sont attribués, et leurs limites (II).

I. La mise en place des mécanismes de représentation : de la négociation à l'application des dispositifs légaux

En premier lieu, une recherche d'accord, via la négociation, est prévue afin de déterminer de manière conventionnelle, les modalités de représentation du personnel (A). A défaut d'accord, un comité légal, prévu à titre subsidiaire, trouvera application (B).

A. La négociation, préalable nécessaire à la mise en place des mécanismes de représentation

A travers l'étude des mécanismes de représentation du personnel dans les diverses structures juridiques de niveau européen, il est patent que le législateur européen a entendu privilégier et promouvoir la négociation. En effet, ce dernier a mis en place des mécanismes permettant de conclure un accord mettant en place une instance de représentation du personnel. Il conviendra alors de préciser dans quelles mesures et conditions l'accord sera susceptible d'être conclu. Il sera dans un premier temps envisagé les obligations inhérentes aux entreprises et groupes de dimension communautaire, auxquelles il est imposé de créer un comité d'entreprise européen ou d'établir une procédure d'information et de consultation à caractère transnational. Dans la même logique, en cas de constitution d'une société européenne, d'une société coopérative européenne ou d'une société issue de fusions transfrontalières, les modalités d'implication des travailleurs doivent faire l'objet d'une négociation. Cette négociation se matérialise par la mise en place d'un groupe spécial de négociation.

A titre liminaire, il convient de préciser que dans le cadre de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire, un accord d'anticipation, entré en vigueur avant le 22 septembre 1996, peut dispenser l'entreprise d'avoir à appliquer les dispositions des directives de 1994 et de 2009. Cela à une double condition. Cet accord doit d'une part être applicable à tous les salariés de l'entreprise travaillant sur le territoire des États membres de l'Espace économique européen. D'autre part, l'accord doit prévoir une procédure d'information et de consultation à caractère transnational satisfaisant aux conditions de validité gouvernant le type d'acte dont il relève.

dès lors qu'il est applicable à tous les salariés de l'entreprise travaillant sur le territoire des États membres de l'Espace économique européen, qu'il prévoit une procédure d'information et de consultation à caractère transnational et qu'il satisfait aux conditions de validité gouvernant le type d'acte dont il relève.

Toutefois, cette hypothèse ne sera pas envisagée et seules les modalités de conclusion d'un accord d'application négocié par la direction centrale de l'entreprise avec un groupe spécial de négociation seront étudiées. En effet, il ressort des dispositions des directives applicables que la négociation occupe un rôle majeur. La conclusion d'un accord n'est pas une obligation de résultat, mais en tout état de cause, cela permet de façonner un dispositif de représentation en adéquation avec la situation concrète et particulière de l'entreprise ou du groupe considéré.

Seront ici étudiées les modalités de la négociation en vue de parvenir à un accord dans les entreprises et groupes de dimension communautaire (1), sur l'implication des travailleurs dans les sociétés européennes (2) ainsi que l'articulation des différents régimes (3).

1. L'entreprise ou le groupe de dimension communautaire

Selon la directive du 6 mai 2009, la direction centrale de l'entreprise est responsable de la « *création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation* »^[30]. Elle peut donc, à ce titre mettre en œuvre le processus conduisant à la mise en place du groupe spécial de négociation. Ce groupe est le seul apte à négocier avec la direction centrale de l'entreprise un accord portant création d'un comité d'entreprise européen ou organisation d'une procédure d'information et de consultation à

caractère transnational^[31]. En l'absence d'initiative de la direction centrale de l'entreprise, la procédure de constitution du groupe spécial de négociation peut être engagée à la demande écrite de 100 salariés au moins ou de leurs représentants appartenant à au moins deux établissements ou sociétés situés sur deux Etats membres. La direction centrale de l'entreprise est alors tenue de s'engager dans cette voie sauf à mettre en place, rapidement, un comité d'entreprise européen « légal ».

A ce titre, et conformément à l'esprit du législateur français, la loi française de transposition a prévu une protection à l'égard des salariés qui ont tenté de briser l'inertie de la direction centrale : « *aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice du droit d'initiative* » qui lui est reconnu, « *toute décision ou tout acte contraire est nul de plein droit* »^[32]. Le projet de licenciement de ces salariés devra, entre autres, être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Afin que les négociations puissent se mener dans les meilleures conditions, il pèse sur la direction centrale une obligation de communiquer certaines informations. En effet, les données relatives aux effectifs, à la structure ou à l'organisation de l'entreprise ou du groupe indispensables à l'ouverture des négociations et détenues par la direction, doivent être fournies aux salariés^[33].

Le groupe spécial de négociation aura donc vocation à être l'interlocuteur principal de la direction centrale afin de conclure un accord visant à instituer un comité d'entreprise européen « conventionnel ». Auparavant, et sous l'égide de la directive de 1994, ce groupe spécial de négociation devait être composé de 18 membres mais ce plafond est apparu trop faible au regard du nombre de pays destinataires de la norme européenne. Par conséquent, la directive de 2009 aligne le dispositif de constitution du groupe spécial de négociation sur celui des sociétés européennes en formation. A ce titre, est alloué un siège par tranche de 10% des effectifs employés dans l'ensemble des Etats membres de l'Espace économique européen. Pour illustration, dès lors que 55% des salariés employés sur le territoire de l'EEE travaillent en Allemagne, 30% en France, 13% aux Pays-Bas et 2% au Luxembourg, 6 sièges sont dévolus à ceux exerçant leur activité en Allemagne, 3 reviennent à la France, 2 aux Pays Bas et 1 au Luxembourg^[34].

Dès lors, il découle des articles L. 2344-2 et suivants du Code du travail que les membres du groupe spécial de négociation sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprises ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe à partir des résultats des dernières élections. Les sièges sont ensuite répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance, en nombre, de chacun d'entre eux. Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus dans ces collèges, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste. Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, les représentants du personnel au groupe spécial de négociation sont élus directement, selon les règles applicables au comité d'entreprise. Toute contestation relative à la désignation des membres du groupe spécial de négociation est portée devant le juge judiciaire.

De plus, tous les membres du GSN doivent bénéficier d'une protection contre le licenciement conforme à celle de leur pays d'emploi. Les négociations devront se dérouler dans un esprit de coopération et les membres du GSN pourront se faire assister par des experts de leur choix, conformément à la directive.

Le principe de liberté conventionnelle gouverne la conclusion de l'accord. Toutefois, il est impératif que l'accord prévoit son périmètre d'application, la date de son entrée en vigueur ainsi que sa durée^[35], ainsi que les modalités selon lesquelles il pourra être amendé ou dénoncé.

2. La société européenne, la société coopérative européenne et la société issue de fusions transfrontalières

La première étape dans le processus de mise en place de toute société européenne consiste à réunir le groupe spécial de négociation (GSN). En effet, la négociation relative à la mise en place d'une représentation du personnel est un préalable impératif à l'immatriculation de la société européenne. Cette instance a en effet la responsabilité de négocier avec la direction, l'implication des travailleurs au sein de la future société européenne (SE). Il doit être souligné que tant que le processus de négociation n'a pas été mené à son terme, les statuts de la société ne peuvent pas être déposés. La directive prévoit que chaque Etat doit définir, par le biais d'une loi de transposition, les modalités de désignation des membres du GSN appelés à représenter les salariés présents sur son territoire. Aussi, des informations relatives au projet de constitution de la SE doivent nécessairement être fournies aux organisations syndicales des sociétés participantes ainsi qu'à leur filiale disposant de représentants ou d'élus^[36].

Comme dit précédemment, le nombre de siège est calculé en procédant à un rapport entre l'effectif employé dans chacun des Etats membres et le nombre total de salariés des sociétés participantes et de leurs filiales et établissements concernés dans l'ensemble des États destinataires de la directive du 8 octobre 2001^[37]. Il en découle très logiquement que le décompte des effectifs dans chacun des États destinataires de la directive constitue le préalable à la détermination de la composition du GSN.

Le GSN est exclusivement composé de membres de représentation salariale. En effet, les futurs dirigeants de la société européenne ne peuvent être membres de cette instance et n'ont donc aucun droit de vote. Aussi, il est important de noter que les membres du GSN peuvent changer afin que soit conservé une réelle représentativité de l'instance. Le GSN doit donc être informé régulièrement de l'évolution du processus de création de la société européenne. A ce titre, le Code du travail prévoit plusieurs situations, non exhaustive, dans lesquelles doit être envisagés la nécessité d'adapter la composition du GSN. Pour illustration, on notera notamment le cas d'un transfert de siège social, ou une modification de la composition de la société européenne.

L'institution d'un comité « conventionnel » passe par différentes phases. Le GSN est constitué dès que faire se peut après la publication du projet de constitution de la société européenne de manière à ce que les négociations puissent débiter rapidement. En effet, l'article L. 2352-9 du Code du travail précise que les négociations débutent dès que le GSN est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent sauf si les parties décident, d'un commun accord, de les prolonger sans que la durée totale ne puisse dépasser un an. Ce délai de six mois court à compter de la date de la première réunion fixée par la convocation^[38].

Globalement, le GSN arrêtera ses décisions à la majorité absolue de ses membres, étant précisé que cela doit également représenter la majorité absolue des salariés des sociétés participantes, des filiales et établissements concernés^[39]. Par exception, une majorité des deux tiers des membres du GSN d'au moins deux Etats membres est exigée notamment pour les décisions de ne pas entamer les négociations ou de clore celles-ci ainsi que pour la réduction des droits à participation des salariés.

L'article L. 2352-16 du Code du travail détermine les modalités que doit impérativement contenir l'accord. Le champ de la négociation est très peu encadré, le législateur ayant voulu laisser la place à la primauté contractuelle. Les dirigeants de la société et le GSN peuvent faire le choix d'appliquer les prescriptions subsidiaires qui s'appliqueront de toute évidence à défaut d'accord. En dehors de cette hypothèse, la liberté contractuelle des parties est certaine.

On dénote toutefois deux limites. La première réside dans le fait que l'accord doit impérativement contenir : les sociétés participantes, les établissements et filiales concernés ; la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation ; les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation ; la fréquence de réunions de l'organe de représentation ; les ressources financières et matérielles à lui allouer ; les modalités de mise en œuvre des procédures d'information et de consultation lorsque celles-ci ont été instituées, par accord entre les parties, en lieu et place d'un organe de représentation. La seconde limite, quant à elle, ne concerne que les sociétés européennes par transformation. Dans ce cas, l'accord devra alors prévoir une procédure d'information, de consultation et de participation au moins équivalente à celle qui existe dans la société qui doit être transformée. La difficulté résidera dans l'interprétation de ce qui sera considéré comme "au moins équivalent".

Lorsque le GSN a pris la décision de « *ne pas entamer les négociations ou de clore des négociations déjà entamées et d'appliquer la réglementation relative à l'information et à la consultation dans les Etats membres où la SE emploie des salariés* », celui-ci peut être convoqué par le dirigeant de la SE à la demande des salariés en vue de rouvrir de nouvelles négociations au plus tôt deux ans après la date de cette décision^[40]. Devra alors être formulée une demande écrite en ce sens d'au moins 10% des salariés de la SE, de ses filiales et établissements ou de leurs représentants. Toutefois, les parties peuvent convenir entre elles de rouvrir les négociations avant l'expiration de ce délai de deux ans.

Cette possibilité, issue de la directive et reprise par le droit français confère à la partie salariale, le GSN, un instrument de pression non négligeable dans le cadre des négociations. Les parties peuvent alors soit parvenir à un accord, auquel cas ce dernier aura vocation à s'appliquer. Au contraire, elles peuvent valablement décider d'appliquer le dispositif légal, qui s'imposera, en tout état de cause si aucun accord n'est trouvé.

Concernant la société coopérative européenne et la société issue de fusions transfrontalières, les dispositions relatives à l'obligation d'information ainsi qu'au contenu des informations communiquées à la suite de la publication du projet de constitution de la SCE sont identiques à celles de la SE^[41]. Les modalités de mise en place du GSN sont également similaires, il ne sera donc pas nécessaire de les réexposer.

3. L'articulation des différents régimes de négociation

A ce stade, il convient de préciser que les dispositifs d'implication des travailleurs mis en place dans la société européenne excluent ceux prévus dans les entreprises et groupes de dimension communautaire, à supposer que la société européenne réponde aux critères de l'entreprise de dimension communautaire ou de l'entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire. Les dispositions spécifiques à la représentation des salariés dans ce type d'entreprise ou de groupe ne lui sont pas applicables ni à ses filiales par ailleurs^[42].

Par analogie, il en est de même lorsqu'une société coopérative européenne ou une société issue de fusions transfrontalières est une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire^[43]. En revanche, lorsque la décision de ne pas engager ou de clore les négociations qui émanent du GSN, les dispositions relatives au Comité d'Entreprise Européen ou à la procédure d'information consultation dans les entreprises de dimension communautaire s'appliquent^[44].

En tout état de cause, et peu important le cadre de société, la négociation a été considérablement préconisée par le législateur européen. En cas d'échec de celle-ci et ainsi, d'absence d'accord, les dispositions légales auront vocation à s'appliquer.

B. L'application du dispositif légal à défaut d'accord

Faute de parvenir à conclure un accord mettant en place des dispositifs conventionnels de représentation des salariés à l'échelle européenne, les structures juridiques de niveau européen sont invitées ou contraintes, selon les circonstances, à se soumettre à des modèles régis par la loi. Cette application des dispositifs légaux peut découler de différentes hypothèses (1), et aboutit à l'encadrement des mises en place et fonctionnement des instances concernées (2).

1. Les circonstances donnant lieu à l'application des dispositions légales

L'application des dispositions légales, parfois qualifiées de subsidiaires, s'impose dans un certain nombre d'hypothèses qui ne sont pas identiques selon l'entité concernée.

Dans le cadre des entreprises et groupes de dimension communautaire, ces hypothèses sont variées. Le Code du travail envisage la situation où le chef de l'entreprise, ou de l'entreprise dominante de dimension européenne, refuse de mettre en place un GSN, ou bien d'ouvrir des négociations, ou encore lorsque la négociation menée par le GSN n'a pas abouti à la conclusion d'un accord. Dans ce cas la mise en place d'un comité d'entreprise européen « légal » est imposée dans un délai de six mois[45].

Pour autant, il ne faut pas en conclure que tout échec des négociations donnera lieu à la mise en place d'un CEE légal. Le groupe de négociation peut décider, par une décision prise à au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations ou de mettre fin aux négociations déjà en cours[46]. Dans une telle hypothèse, il est prévu qu'une nouvelle demande de convocation du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court[47]. Mais ni la directive, ni le Code du travail n'impose l'application des dispositions légales subsidiaires dans une telle situation.

Pour les sociétés européennes (SE), il doit préalablement être rappelé que même si elles peuvent recevoir la qualification d'entreprise de dimension communautaire ou de groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 2341-2, les dispositions du titre IV du Code du travail, relatif au comité d'entreprise européen ou à la procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire ne lui sont pas applicables[48]. Il ne peut donc y avoir de CEE dans une société européenne. Si aucun accord relatif à une procédure d'information ou de représentation des salariés n'est trouvé, c'est bien un comité de la société européenne (CSE) qui devra *a priori* être mis en place.

Il doit être également rappelé que l'immatriculation d'une société européenne ne peut se faire *que si un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs (...) a été conclu, ou si une décision de mettre en œuvre les dispositions légales a été prise, ou encore si la période prévue pour mener les négociations (6 mois) est arrivée à expiration sans qu'un accord n'ait été conclu* [49]. A défaut d'accord, l'immatriculation de la société européenne peut donc, selon les circonstances, être conditionnée à la mise en œuvre des dispositions légales.

Le CSE « légal » est mis en place dans deux hypothèses : lorsque les parties l'ont expressément voulu, ou lorsqu'à l'issue d'une période de négociation, aucun accord n'a été conclu. Est encore exclue l'hypothèse où l'échec des négociations est imputable au GSN (refus de mener les négociations ou initiative de leur clôture). Arnaud TEYSSIER souligne que dans ce cas, doit être

faite application de la réglementation relative à l'information et à la consultation en vigueur dans chacun des États membres où la société européenne emploie des salariés[50].

Doit être mentionnée l'hypothèse dans laquelle la SE est constituée par transformation d'une société dotée d'un système de participation, le GSN peut décider de ne pas entamer de négociation ou de clore celles déjà ouvertes[51]. Dès lors, les dispositions légales n'auront pas lieu à s'appliquer. Cette décision ne peut être prise qu'à la majorité des deux tiers des membres d'un GSN relevant d'au moins deux États destinataires de la directive et représentant au moins les deux tiers des salariés[52].

S'agissant des sociétés issues de fusions transfrontalières et des sociétés coopératives européennes, le Code du travail renvoie expressément aux dispositions applicables à la société européenne. Concrètement, en cas d'absence d'accord sur la mise en place d'un comité conventionnel entre les instances dirigeantes et le GSN, un dispositif légal doit être mis en place [53]. Il en va de même lorsque les négociations n'ont pas abouti à la conclusion d'un accord dans le délai légal[54]. Mais, encore une fois, si le GSN décide de clore les négociations ou de ne pas les mener, la loi n'impose pas la mise en place automatique des dispositions légales.

2. La mise en place des instances légales de représentation des salariés

Dans la majorité des circonstances, à défaut d'accord du groupe spécial de négociation sur la structure consultative permettant la représentation des salariés, des dispositions contraignantes déterminées par le législateur trouvent à s'appliquer. Il convient donc d'étudier les moyens et les missions des comités pouvant être institués au niveau européen, à partir des dispositions internes codifiées aux articles L. 2411-11 et suivants du Code du travail pour le comité d'entreprise européen (CEE), L. 2353-3 et suivants pour les dispositions applicables au comité de la société européenne (CSE), aux articles L.2363-3 et suivants du Code du travail pour le comité de société coopérative européenne (CSCE) et L. 2373-3 et suivant du Code du travail applicable au comité de la société issue de la fusion transfrontalière (CSFT) .

Dès lors, il n'est plus ici question de laisser aux partenaires sociaux la liberté de négocier. Cela dit, les différents comités se devant d'adopter un règlement intérieur « *fixant ses modalités de fonctionnement* »[55], il est toujours possible à ses membres d'en aménager le fonctionnement.

Le comité d'entreprise européen (CEE), le comité de la société coopérative européenne (CSCE), le comité de la société européenne (CSE) et celui de la société issue de fusions transfrontalières (CSFT) ont de nombreuses ressemblances. Celles-ci transparaissent clairement lors de l'étude de leur composition. Tout comme le comité d'entreprise « national », les CEE, CSE, CSCE et CSFT sont présidés par le chef d'entreprise (ou, selon, par le chef de l'entreprise dominante du groupe). Celui-ci est assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative[56]. Il est intéressant d'ajouter à ce propos que ce ne sont pas les différentes directives instituant les différents comités qui ont choisi de lui en confier la direction, mais bien le législateur français, par souci, probablement, de faire coïncider les règles du comité national à celles des comités mis en place à l'échelle européenne.

Tous ces comités sont composés, pour l'essentiel, de représentants de personnel des établissements des entités concernées. Le nombre de sièges de ces différents comités est fixé au prorata de l'importance qu'occupe l'établissement, en nombre de salariés, dans l'entreprise ou le groupe pris dans son ensemble.

Pour le comité d'entreprise européen, le Code du travail[57] fixe les chiffres suivants : jusqu'à 10 % de l'effectif total, 1 siège ; de plus de 10 % à 20 % de l'effectif total, 2 sièges ; de plus de 20 % à 30 % de l'effectif total, 3 sièges ; de plus de 30 % à 40 % de l'effectif total, 4 sièges ; de plus de 40

% à 50 % de l'effectif total, 5 sièges ; de plus de 50 % à 60 % de l'effectif total, 6 sièges ; de plus de 60 % à 70 % de l'effectif total, 7 sièges ; de plus de 70 % à 80 % de l'effectif total, 8 sièges ; de plus de 80 % à 90 % de l'effectif total, 9 sièges ; et pour les entreprises ou établissements dont les salariés représentent plus de 90 % de l'effectif total, 10 sièges. L'effectif du CEE variera donc selon l'évolution des effectifs des établissements ou entreprises. Le nombre total de ces représentants du personnel n'est plus fixé, depuis le 2 novembre 2011, par le Code du travail. Auparavant, l'article R.2344-2 prévoyait que ce nombre ne pouvait être inférieur à trois, ni supérieur à trente.

S'agissant du nombre de représentants des salariés présents du comité de la société européenne, le Code du travail renvoie aux modalités de désignation des membres du GSN[58], lesquelles sont identiques à celles des membres du CEE[59]. Cette similitude n'est pas étonnante : nombreux sont d'ailleurs les auteurs qui affirment que les dispositions relatives au CSE ont été calquées sur celles relatives au CEE[60].

Quant à la société coopérative européenne, le Code du travail renvoie directement aux dispositions du comité de la SE[61]. Ce renvoi vaut également pour la société issue de fusion transfrontalière[62]. De même, pour les modalités de désignation des membres des CSE, CSCE et CSIFT, le Code du travail renvoie à celles applicables au GSN[63]. Toute contestation relative à la désignation des représentants des salariés, lorsque l'entité concernée a son siège en France, se fait devant le juge judiciaire[64]. Lorsqu'il est saisi d'une telle contestation, le tribunal d'instance statue en premier ressort à charge d'appel[65].

Afin de garantir la liberté d'action des représentants du personnel au niveau européen, ces derniers disposent de façon générale « *des moyens nécessaires pour appliquer les droits [...] de représenter collectivement les intérêts des travailleurs* »[66]. Ces moyens sont confortés par le statut protecteur lié au mandat des représentants. Dès lors, les représentants du personnel des comités (tout comme les membres du Groupes spécial de négociation) sont protégés contre les licenciements discriminatoires via l'obligation d'une autorisation administrative préalable de l'administration du travail. Celle-ci est prévue aux articles L. 2352-14[67], L. 2411-11[68] et L. 2411-12[69] du Code du travail.

S'agissant enfin de la durée du mandat des membres de ces assemblées, force est de constater que le Code du travail ne règle pas la question pour tous les comités. Une durée de quatre ans est expressément prévue pour les membres du CSE[70] et ceux du CSCE[71]. Aucune mention expresse des textes ne régissait la durée du mandat des membres du CEE. La Cour de cassation a pallié le vide laissé par les directives de 1994 et de 2009, en précisant que *les membres du comité d'entreprise européen sont désignés pour quatre ans par les organisations syndicales représentatives parmi leurs élus ou représentants syndicaux, en fonction des résultats aux dernières élections*[72]. Cette durée de quatre ans avait toutefois été suggérée par le point 1-f de l'annexe des deux directives. Manifestement, les durées des mandats sont identiques.

Une fois l'entité constituée, le comité légal doit établir un règlement intérieur, adopté à la majorité des membres, qui fixe ses modalités de fonctionnement[73]. Il peut en outre, selon le même article, organiser la prise en compte des répercussions, sur le comité d'entreprise européen, des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension européenne. Le comité doit désigner en outre un secrétaire parmi ses membres[74]. A la lecture de l'article L. 2343-10[75], lequel prévoit que l'ordre du jour est fixé par le président et le secrétaire, il apparaît que le secrétaire ne peut être, *a fortiori*, le chef d'entreprise. Classiquement, ce secrétaire sera chargé de la rédaction des procès-verbaux des réunions et de leur diffusion. Ce secrétaire bénéficie, au même titre que les représentants du personnel, d'un crédit d'heures[76].

Le comité doit élire un bureau d'au maximum cinq membres. Il s'agit d'un « comité restreint », qui va établir son propre règlement intérieur[77], avec lequel le président du comité peut éventuellement être amené à communiquer – notamment si la composition du comité est trop vaste pour permettre une concertation rapide.

Tous les comités légaux disposent de la personnalité morale. En effet, malgré le fait que les textes européens avaient, « *sur ce point, conservé le silence* »[78], le législateur français a pris position afin de lever tout doute quant à cette question. Dès lors, en vertu du 1^{er} alinéa des articles, L. 2343-7 du Code du travail applicable au fonctionnement du CEE, et de l'article L. 2353-13 du même Code applicable au comité de la société européenne et au comité de la société coopérative européenne et celui issu de fusion transfrontalière, les comités pouvant être institués au niveau européen, ont reçu la pleine reconnaissance de la personnalité juridique[79]. En cela, selon le Professeur TEYSSIE, « *cette précision a le mérite d'exclure toute hésitation [relative] aux réunions, informations et financement* »[80] des comités de structure européenne.

Une fois le comité d'entreprise de structure européenne institué, des moyens vont lui être octroyés afin qu'il puisse exercer les missions qui lui sont confiées (II).

II. Pouvoirs et limites des institutions représentatives du personnel au niveau européen : d'une recherche d'amélioration constante à une refonte nécessaire

En cas de défaut d'accord sur les modalités de représentation des travailleurs, un comité légal sera mis en place. Il convient dans un premier temps de déterminer quels sont les prérogatives de ces comités (A). Il s'agit ensuite de s'interroger sur l'efficacité des différents régimes mis en place pour assurer une représentation optimale (B).

A. Les missions des institutions représentatives du personnel au niveau européen

Si en principe, les droits relatifs à la représentation des travailleurs dépendent des structures dans lesquels ils évoluent, il ressort toutefois que nombre de dispositions sont communes à l'ensemble des comités de dimension européenne. En effet, les dispositions légales relatives aux attributions, composition et fonctionnement des comités de la société coopérative européenne et du comité issu de la fusion transfrontalière, renvoient directement à celles applicables pour le comité de la société européenne.

Il convient donc d'étudier d'une part, les moyens mis à la disposition de ces comités (1) d'autre part de fixer les modalités du processus d'information de ces institutions (2) et enfin d'exposer l'autre mission de ces comités, à savoir la négociation(3).

1. Les moyens mis à disposition des comités de structure européenne pour exécuter leurs missions

Afin d'assurer leurs missions, les comités de structure européenne disposent « *des ressources matérielles et financières nécessaires à l'accomplissement de leurs missions* » [81] Dès lors, il paraît logique que les dépenses découlant du fonctionnement de ces comités soient directement financées par la direction. Ce sera donc les sociétés [82] en tant que telles qui auront à charge de financer le cas échéant, le comité de la société coopérative européenne, le CSE ou le comité issu de fusion transfrontalière. Pour le CEE, l'obligation de financement sera assurée par « *l'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprise de dimension communautaire* » [83].

La question qui se pose alors est de connaître la hauteur des « dotations » patronales octroyées aux divers Comité européen en fonction du type de structure. A cette question, les directives n°94/48/CE du 24 septembre 1994 et n°2009/38/CE du 6 mai 2009, ont entendu apporter des réponses en permettant de limiter la hauteur de ce financement, soit par voie d'accord entre la direction centrale avec le comité [84], soit par la voie législative [85]. Dès lors, en droit interne français, il faut distinguer : les dispositions relatives à la prise en charge des frais de fonctionnement du comité d'entreprise européen visés à l'article L. 2343-14 du Code du travail, de celles relatives aux dépenses de fonctionnement du comité de la société européenne et de son bureau visée à l'article L. 2353-24 du Code du travail.

Concernant la prise en charge des frais relatifs au CEE, si en vertu des dispositions de l'article L. 2343-14 du Code du travail, « *l'entreprise [se doit de prendre particulièrement] en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité et du bureau* » [86], cette prise en charge peut toutefois être encadrée. En effet, la directive et la loi française laissent manifestement la possibilité d'écarter la prise en charge des frais inhérents aux missions du CEE par accord conventionnel. En revanche, concernant la prise en charge des frais relatifs aux autres comités de structure européenne, l'article L. 2353-24 du Code du travail dispose que « *les dépenses de fonctionnement [...] sont prise en charge par [les diverses sociétés] qui dote[ent] les représentants du personnel des ressources financières et matérielles nécessaires [...]* ». Dès lors, le législateur n'a pas entendu déroger par accord aux modalités de prise en charge des frais, des comités de la société européenne, de la société coopérative européenne et de la société issue de la fusion transfrontalière. Par ailleurs, si l'employeur ne peut limiter le recours aux experts choisis [87] par les membres des comités, ils peuvent en vertu des dispositions internes de chaque « *État membre, [...] fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité [...]* » [88]. Pour le Professeur TEYSSIE, il s'agit de prendre en considération le fait que « *la charge financière représentée par les honoraires des experts sollicités par le comité [risque] de se révéler particulièrement lourde* » [89]. L'auteur rappelle qu'un débat s'est ouvert sur l'interprétation de cette disposition, dont l'objet est d'établir la fréquence du recours à l'expert, la rédaction de la directive pouvant donner lieu à une interprétation trop restrictive, ou à l'inverse bien trop large. Il faudrait, selon lui, s'en tenir à « *l'esprit de la directive* » qui voudrait que le recours à un expert soit calqué sur « *le rythme des réunions du comité* », ce qui permettrait « *de tenir compte de la diversité des ordres du jour établis tout en évitant les excès auxquels la norme européenne a entendu mettre obstacle.* ». Dès lors, puisque la directive permet au législateur national de limiter « les frais » d'expertise supportés par les entreprises, celui-ci s'est donc exécuté en la limitant « *aux frais afférents à l'intervention d'un expert* » [90] sans plus de précision en ce qui concerne le recours par le CEE et son bureau (conformément à l'esprit du Professeur TEYSSIE). En revanche, pour les autres comités, par les dispositions de l'article L. 2353-22 du Code du travail le législateur a entendu limiter les remboursements « *des frais afférents à l'intervention d'un expert [... dans le] cadre de la réunion annuelle [...]* ». Il en résulte que le financement du recours à un expert semble être facilité pour le CEE, par rapport aux autres comités de structure européenne, pour

lesquels il sera limité à la seule réunion annuelle.

La question des moyens des comités de structure européenne pose aussi le problème d'une dotation en ressources propres. Pour exemple, en ce qui concerne les dispositions des directives n° 94/45/CE et 2009/38/CE, les directions centrales d'entreprises ou des groupes doivent doter les membres du CEE « des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée »^[91]. Doivent-elles pour autant instituer un budget propre à ces comités européens d'entreprises, dont ils assurent seul la gestion comme c'est le cas pour les comités d'entreprise français ?

« *Le propos [de la directive] est trop allusif pour qu'il soit possible d'en tirer une obligation certaine* ».^[92] Dès lors, « *l'attribution d'un tel budget au comité suppose [...] un accord en ce sens entre [le comité] et la direction centrale* »^[93], sauf décision nationale de transposition contraire. Cette affirmation peut, aussi bien être tenue pour le CEE que pour les autres comités de structure européenne. D'ailleurs, le législateur est venu harmoniser les dispositions relatives aux dotations propres, destinées à tous les comités de structures européennes, par les dispositions des articles L. 2343-14 et L. 2353-24 du Code du travail qui ne semblent aucunement s'opposer à l'attribution d'un tel budget (même en l'absence d'accord) sans pour autant, prévoir d'éventuelles modalités contraignantes.

Outre les moyens financiers mis à la disposition des comités de structure européenne, ils disposent aussi de « ressources matérielles ». Ce terme, selon la Professeur TEYSSIE « *renvoie à la mise à disposition d'un local, de panneaux d'affichage* »^[94] auquel il est possible d'ajouter tout autre moyen physique indispensable à l'exécution des missions du comité, comme c'est le cas pour le comité d'entreprise national. Selon lui, « *il est aussi concevable que soit imposée l'attribution à tout ou partie des membres du comité d'heures de délégation* »^[95]. A ce titre, le législateur français a prévu que « *120 heures annuelles* » sauf « *circonstances exceptionnelles* » bénéficient au secrétaire et aux membres du bureau des différents comités de structure européenne^[96]. De manière classique, le temps passé en réunion ne pourra être déduit de ce crédit d'heures^[97]. Il est « *considéré comme temps de travail et payé à échéance normale* »^[98].

Par ailleurs le droit des élus à la formation professionnelle a été plus ou moins affirmé en fonction de la structure du comité. En effet, un des apports importants de la directive de 2009^[99] relative au CEE, est l'instauration d'un droit à la formation au bénéfice des représentants. L'article 5 paragraphe 4 dispose en effet, que « *dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire.* » Le droit à la formation apparaît consacré par cet article, tout en étant relatif au vu des termes employés. Cependant, « *la condition est suffisamment évasive pour laisser penser que c'est un véritable droit à être formé qui est ainsi posé.* »^[100]. Cela est plus clair pour les autres comités de structure européenne, car l'article L. 2353-27 dispose qu'ils ont « *le droit à un congé de formation dans les conditions fixées à l'article L. 2325-44* ». Les membres du CSE, du Comité de la société coopérative ou de la société issue de la fusion transfrontalière auront donc le droit d'effectuer des formations, au même titre que les membres des CE nationaux. Il peut donc être regretté que pour le CEE un même droit n'ait pas été clairement posé.

L'attribution des moyens précités va permettre aux différents comités d'assister aux réunions, et d'y cerner les enjeux auxquels est concernée l'entreprise. En effet, cela permet aux travailleurs d'être, par l'intermédiaire de leurs représentants, associés au processus décisionnel de l'entreprise en leur offrant, à différents degrés, un droit d'influence.

2. Les instruments d'information et de consultation des comités : les réunions des comités

En tant qu'instance de représentation des travailleurs, dotés de la personnalité juridique^[101], les comités de structure européenne sont amenés à participer à divers types de réunions (préparatoires (a), ordinaires ou extraordinaires (b)) qui représentent les moments privilégiés d'information et de consultation du comité.

a. Les réunions préparatoires

En vertu des dispositions de l'article L. 2353-18 du Code du travail, « *avant toute réunion ordinaire ou extraordinaire, les représentants des salariés au comité de la société européenne, ou le cas échéant, son bureau, sont habilités à se réunir en l'absence de son président* ». Cette même disposition s'appliquera au Comité de la société coopérative européenne et au Comité de la société issue de fusion transfrontalière. Par ailleurs, l'article L. 2343-12 prévoit la même possibilité pour le CEE.

b. La réunion plénière, lieu de débat, d'information et de consultation

Outre les réunions préparatoires, il existe des réunions plénières qui sont le lieu par excellence du débat et de la consultation des élus sur les thèmes à l'ordre du jour. Ces réunions ont lieu au minimum « annuellement »^[102]. La réunion annuelle de ces comités portera notamment sur « *la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture de l'entreprise, d'établissements ou d'une parties importantes de ceux-ci [et enfin] les licenciements collectifs.* »^[103]. Il est à noter que pour le CEE, l'article L. 2343-3 prévoit, également, que l'information porte sur « *la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises* ».

Toutefois, quel que soit le comité mis en place, les différents articles du Code du travail trouvant à s'appliquer en la matière, disposent que la réunion doit porter « notamment » sur l'ensemble des attributions mentionnées précédemment. Ce qui confère, inéluctablement à ces comités une compétence plus ou moins générale sur la marche de l'entreprise.

En outre, afin de couvrir la « survenance de circonstances exceptionnelles »^[104], un mécanisme de réunions extraordinaires a également été mis en place. Cette réunion devra être diligentée à chaque survenance de circonstance exceptionnelle ou d'une décision pouvant affecter de manière importante les travailleurs. C'est le cas, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprise ou d'établissement ou de licenciements collectifs. En outre, pour ce qui est de la société européenne, une offre publique d'acquisition pourrait être considérée comme une circonstance exceptionnelle, même si le législateur national autorise la direction à n'informer le comité de la société européenne qu'une fois l'offre rendue publique^[105]. A défaut d'organisation par la direction, les membres des différents comités de structure européenne, qui seraient informés de la survenance de circonstances exceptionnelles peuvent librement demander la tenue d'une réunion en vue d'être informés et/ou consultés^[106].

Afin de permettre aux représentants du personnel de « peser » au niveau européen, dans les choix sociaux des entreprises, les employeurs ont donc pour obligation de les impliquer. Dès lors, les différents comités de structure européenne ont vocation à débattre, à être informé et consulté. Or, la compétence des comités pouvant être institués au niveau européen, ayant un caractère transnational, il convient donc de s'interroger sur le périmètre d'information/ consultation découlant

des réunions plénières.

En effet, le périmètre d'action du CEE concerne « *l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents* » [107]. Toutefois, la compétence du CEE ne s'étend pas aux questions purement internes, ni à celles des établissements ou les entreprises implantées en dehors de l'UE. Par contre, le périmètre de compétence des autres comités de structure européenne ne porte pas seulement sur les questions transnationales, mais s'étend aux questions qui concernent « *la société [...] elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre État membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul État membre* » [108]. Ainsi, dès lors que cela touche l'une de ces questions, les comités devront être informés et consultés.

L'information du comité d'entreprise français ne libère pas le chef d'entreprise de son obligation d'informer les divers comités de structure européenne. Les deux comités ayant un champ d'application et un objet distinct, ils doivent impérativement faire l'objet d'une information distincte. En effet, les réunions d'information et de consultation du comité « *ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe compétent* » [109]. A ce sujet, certains auteurs ont affirmé que « *sur les points ayant donné lieu à information du comité d'entreprise européen* » l'employeur « *est dispensé de son devoir d'information des instances locales, l'information leur étant communiquée par les membres* [des comités pouvant être mis en place au niveau Européen] ».

Cependant, l'article 12 paragraphe 5 de la directive précise que « *la mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres en ce qui concerne le niveau général de protection des travailleurs* ». Dès lors, si dans les législations nationales il est prévu que l'employeur informe le comité d'entreprise, il n'y a pas de raison pour que ces dispositions n'aient pas à s'appliquer. Une double information est préférable à un manque d'information. A cet effet, d'une part, l'article L. 2343-2 du Code du travail prévoit expressément l'information du comité d'entreprise européen sur certains thèmes, sans pour autant définir les contours de cette information et d'autre part, l'article L. 2353-4 du Code du travail applicable aux autres comités de structures européennes prévoit que cette réunion annuelle porte sur dix points expressément visés. Faut-il en déduire qu'il pourrait y avoir une différence quant au mode d'information des différents comités ?

En vertu des dispositions de l'article L. 2351-4 du Code du travail, applicable au comité de la société européenne, au comité de la société coopérative et au comité de la société issue de fusion transfrontalière « *on entend par information celle fournie par l'organe dirigeant [...] à l'organe représentant les salariés [...]. Cette information se fait selon les modalités permettant aux représentants des salariés d'en évaluer l'incidence éventuelle et le cas échéant, de préparer les consultations avec l'organe compétent [...]* ». Sur la même ligne de principes, la directive du 6 mai 2009 [110] applicable au CEE, définit la notion d'information comme « *la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés (...)* ». Elle poursuit en affirmant que le contenu de l'information doit en outre permettre « *une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire* ».

Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article L. 2343-3 du Code du travail, « *le CE Européen est consulté lors d'une réunion portant sur un rapport portant sur les 5° à 11° de l'article L. 2343-2 du Code du travail. [(6 des 11 points font donc l'objet non seulement d'information, mais aussi de consultation). L'article poursuit en précisant que] la consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des salariés de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre* »

La consultation est définie par l'article L. 2351-5 du Code du travail qui dispose que l' « *on entend par consultation l'instauration d'un dialogue et d'un échange de vues entre l'organe représentant les salariés ou les représentants des salariés et l'organe compétent de la société européenne selon des modalités permettant aux représentants des salariés, à partir des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent* ».

Dès lors, lorsque les comités, « instances d'échange et de dialogue », [sont consultés, ils sont] appelé à *exprimer un avis adopté à l'issue d'un vote* »[\[111\]](#). Cet avis n'est que consultatif et « *ne porte [donc] pas atteinte aux prérogatives de l'organe compétent* »[\[112\]](#). La directive du 6 mai 2009[\[113\]](#) applicable au CEE, précise que « *cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, [...] sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.* » Dès lors, la consultation du comité d'entreprise doit avoir lieu avant que la décision de l'employeur n'ait un caractère irréversible. L'article 1^{er} paragraphe 2 de la directive de 2001 a souhaité affirmer « *les modalités d'information et de consultation des travailleurs. [Dès lors, elles] sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise ou du groupe d'entreprise* ». L'introduction de la notion « d'effet utile » tend donc, à assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation du CEE. La consultation doit donc avoir lieu dans un délai qui permettra au CEE d'avoir un avis éclairé. Ce délai pouvant varier considérablement en fonction de l'objet de consultation et de l'importance du projet qui doit être débattu.

Cette interprétation se confirme pour la consultation du CSE et du comité de la société coopérative européenne. En effet, les directives de 2001 et de 2003[\[114\]](#), indiquent que l'information et la consultation doivent se faire « *à un moment, d'une manière et avec un contenu permettant aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation approfondie de l'impact potentiel des décisions* ». Là encore, on voit donc poindre les notions de timing, de mode et de contenu de l'information et de la consultation.

3. La mission de négociation des comités de dimension européenne

Outre la mission de négociation portant sur sa propre existence, soit dans le cadre du groupe spécial de négociation, soit 4 ans après l'institution de l'organe de représentation dans le cadre de la conclusion d'un accord assurant un basculement vers un mode conventionnel d'implication des salariés[\[115\]](#), il convient de s'interroger sur la capacité des comités de structure européenne à conclure des accords collectifs. En effet, il peut paraître opportun que de tels accords soient conclus au sein d'entreprises ou de groupes de dimension « communautaire » ayant comme champ d'application l'ensemble de leur assise européenne. « *En effet, l'internationalisation de l'organisation des entreprises, des fusions et des rachats, l'émergence de sociétés européennes, la mobilité croissante des facteurs de production et la dimension de plus en plus transnationale des opérations de restructuration supposent une nécessité croissante de négociations transnationales au sein des entreprises* »[\[116\]](#). Dès lors, pour pallier cette difficulté, les comités représentant l'ensemble des salariés au niveau européen et disposant de la personnalité juridique, les dirigeants et les représentants des travailleurs ont commencé à élaborer conjointement différents types de textes destinés à être mis en œuvre dans plusieurs États membres. Toutefois, « *l'évolution rapide des négociations transnationales depuis 2000 [qui] concernait déjà environ 7,5 millions de travailleurs dans le monde en 2008* »[\[117\]](#), soulève encore aujourd'hui des questions fondamentales sur le plan pratique, juridique et politique et notamment la question de la place du syndicat lors de cette négociation.

Ainsi, de nombreux droits sont reconnus aux divers comités de structure européenne, permettant ainsi une représentation des salariés à ce niveau. Cependant, de nombreuses interrogations restent encore aujourd'hui en suspens (B).

B) Une refonte nécessaire des mécanismes de représentation des travailleurs au sein des structures juridiques d'échelle européenne

Les dispositifs de représentation des travailleurs dans le cadre des sociétés européennes et des entreprises ou groupes de dimension communautaire sont différents sur certains points. Cependant, l'étude de ces dispositifs converge vers le constat de leur manque d'efficacité et de leurs carences. Il convient d'étudier les limites des dispositifs tenant à l'implication des travailleurs (1), en se focalisant sur l'information et la consultation. Ensuite, seront analysées les limites tenant aux cadres juridiques de mise en place des dispositifs de représentation (2). En effet, outre les carences dont fait l'objet la représentation des travailleurs, il apparaît que les statuts juridiques dans lesquels s'insèrent ces dispositifs sont soit obsolètes, soit toujours en construction.

1. Les limites des dispositifs de représentation des travailleurs

Outre un champ d'application restreint (a), les dispositifs d'implication des travailleurs sont frappés de certaines insuffisances (b).

a. Un champ d'application restreint

Les textes européens relatifs à l'implication des travailleurs au sein des sociétés européennes renvoient aux dispositions prévues pour le comité d'entreprise européen. Cependant, il est prévu que dans certains cas, la société n'est pas tenue de mettre en place un dispositif de consultation et de participation. Ainsi, pour les sociétés européennes issues de fusions transfrontalières, la directive 2005/56/CE[118] du 26 octobre 2005 - relative aux fusions transfrontalières des sociétés de capitaux - limite l'implication des salariés à leur participation aux organes de direction. Elle n'impose pas la mise en place d'un mécanisme d'information et de consultation des salariés. L'objectif étant de rendre ce statut plus attractif en allégeant les dispositifs obligatoires. Cette mise en place à minima ne concernent que les cas où le GSN ne

serait pas parvenu à un accord, ou si les dirigeants souhaitent appliquer volontairement les dispositions subsidiaires[119]. « *On peut ainsi aboutir à la situation dans laquelle un comité de la société issue de la fusion aura été mis en place (avec l'ensemble des attributions dont il dispose) alors même que la société ne sera pas tenue de mettre en place un système de participation des salariés.*[120] ». Comme cela a été mentionné précédemment dans ce cas bien précis, l'implication des travailleurs est renforcée.

Dans le cas où la société européenne est constituée par voie de transformation, l'accord sur l'implication des travailleurs doit prévoir un niveau d'information, de consultation, et de participation « *au moins équivalent* [\[121\]](#) » à celui existant au sein de la société qui doit être transformée. Par conséquent, si aucune forme d'implication n'existe dans les sociétés participantes, la société issue de la fusion n'est pas tenue de mettre en place un système d'implication des salariés. Le problème est que cette notion « d'équivalence » n'est pas définie par la directive n° 2001/86 relative à l'implication des travailleurs au sein de la société européenne. Cette absence de définition est une source de problèmes en pratique. D'autant que la sanction d'un accord ne prévoyant pas un niveau d'implication équivalent n'est pas prévue. Le cas échéant, doit-on considérer qu'il faut appliquer les dispositions de référence de la directive ? Cela serait envisageable si l'article L.2353-1 du Code du travail ne prévoyait pas cette sanction uniquement en cas d'absence d'accord. Pour Mary Daphné FISHELSON, on pourrait envisager « *de maintenir l'accord et d'appliquer les dispositions de référence dans les domaines qui n'auront pas été abordés par l'accord* [\[122\]](#). »

En ce qui concerne la société coopérative européenne, celle-ci est régie par des principes reconnus au niveau international, notamment par la recommandation n° 193 du BIT (Bureau international du travail). Ces principes ont été retranscrits par la directive de 2003 relative à la SCE. Les dispositifs d'implication des travailleurs doivent donc être mis en place. Cela ressort de l'article L. 2361-3 du Code du travail qui énonce que « *les modalités d'implication des salariés recouvrent l'information, la consultation et, le cas échéant, la participation.* »

b. Les limites à l'information et à la consultation

Outre le champ d'application restreint des dispositifs d'implication, les limites des dispositifs d'information et de consultation sont visibles.

En ce qui concerne le CEE, la directive du 6 mai 2009 a émis certaines limites relatives aux informations communiquées au comité d'entreprise européen. C'est ainsi que l'article 1 paragraphe 2 énonce que « *la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régie par la présente directive sont limitées aux questions transnationales* ». À savoir celles qui concernent « *l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents* ». Le CEE ne peut donc exiger les informations purement nationales. Cela peut être dommageable puisque les événements pouvant survenir au niveau local peuvent avoir une incidence par la suite au niveau transnational.

Une autre limite tient à la nature de certaines informations. Il est prévu que « *la direction centrale n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci* » [\[123\]](#). Néanmoins, cette limite doit être prévue par l'Etat sur lequel se situe le CEE, au terme de dispositions déterminées. La directive précise expressément que cela peut passer par « *une autorisation administrative ou judiciaire* ». L'employeur peut donc décider de ne pas communiquer des informations importantes dont la communication pourrait avoir des conséquences négatives sur l'entreprise. On peut s'interroger sur l'utilité même de cette disposition. L'obligation de confidentialité et de discrétion mis à la charge des membres du CEE

ne suffit-elle pas ? Cette disposition n'a-t-elle pas pour conséquence de condamner le CEE à ne recevoir que des informations peu importantes ?

Il a été démontré que l'employeur a l'obligation de réunir le CEE annuellement et de lui remettre un rapport retraçant l'évolution de l'activité de l'entreprise ou du groupe et ses perspectives. Auparavant, la liste des attributions était strictement limitative. Depuis 2009, la réunion doit porter « *notamment* » sur l'ensemble des attributions mentionnées précédemment, ce qui confère au CEE une compétence générale sur la marche de l'entreprise. Toutefois, cet élargissement de la compétence connaît une limite. « *La structure de l'entreprise ou du groupe, la situation économique et financière, l'évolution probables des activités, la production et la vente* » ne font l'objet que d'une information[124], contrairement aux autres domaines, où la consultation est de mise. Le comité n'aura alors qu'un rôle passif. Par ailleurs, si les réunions des comités nationaux ont lieu une fois par mois en France, il en va autrement pour le CEE. Les prescriptions subsidiaires de la directive de 2009 énoncent que « *le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives* » [125].

Il convient également de s'interroger sur le rôle du CEE en cas de restructuration. En la matière, comme affirmé précédemment, le CEE doit être consulté en « temps utile ». En découle un principe d'antériorité de la consultation. Cependant si ce principe de consultation antérieure à la prise de décision est entérinée en France, certaines dispositions de la directive de 2009 laissent perplexes. A cet égard on peut citer son considérant n° 23 où « *le terme « consultation » doit être défini en prenant en compte l'objectif de l'expression d'un avis qui puisse être utile à la prise de la décision (...)* ». La rédaction semble laisser une marge d'appréciation à la direction centrale sur l'étendue de la consultation. Par ailleurs, la procédure de consultation ne doit pas avoir pour effet de « *ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises* », ni de « *mettre en cause la capacité d'adaptation* » [126] de l'entité économique. Autant d'approximations dommageables qui selon Elodie BETHOUX montre que « *la question est moins aujourd'hui de protéger les travailleurs en cas de restructurations que de renforcer le dialogue social pour garantir l'avenir de l'entreprise, par le biais d'une information-consultation qui serait le préalable à la réussite des processus d'adaptation des entreprises dans une économie mondialisée* » [127].

L'autre problématique posée dans l'hypothèse d'une restructuration, est celle de l'articulation des procédures entre les comités nationaux et européens. En principe, l'existence de modalités d'information et de consultation des salariés au niveau européen n'a nullement vocation, comme nous l'avons vu, à se substituer à la participation de ces derniers au niveau local. Dès lors, la question de l'articulation est incontournable étant donné que les stratégies du groupe au niveau européen auront des conséquences pour les entreprises nationales. Pour la question de l'articulation entre le CEE et les instances nationales de représentation, aucune disposition de la directive de 1994 ne règle cette question. La directive de 2009 n'offre que des avancées mesurées à ce niveau. Elle dispose simplement que les accords « *doivent déterminer les modalités d'articulation des niveaux national et transnational d'information et de consultation des travailleurs* » [128]. A défaut, « *le processus d'information et de consultation* » devra être « *mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées* » [129].

Ce manque de précision a conduit les juridictions nationales, notamment françaises à des divergences d'interprétation. Face à ces incertitudes, le risque juridique est important pour les entreprises qui pourraient se voir condamner pour délit d'entrave. Dans le doute, il serait prudent d'informer et de consulter les comités d'entreprises nationaux et le CEE de façon concomitante. Pour beaucoup d'auteurs, l'esprit de la directive de 2009 permet d'affirmer que l'information et la consultation du CEE doit précéder celle des instances nationales. Ainsi, selon Sylvaine LAULOM, Maître de conférences à l'Université de Saint-Étienne, « *au regard du domaine d'intervention plus vaste des comités d'entreprise européens, il aurait donc fallu définir explicitement une chronologie des procédures d'information et de consultation en posant le principe de l'antériorité de l'intervention de l'instance européenne* » [130]. Cela aurait pour avantage de donner aux instances de représentation nationales une clé de lecture du projet d'échelle européenne. En ayant une vision européenne, on favorise aussi la compréhension du projet au niveau local. On donne ainsi aux représentants locaux une meilleure capacité d'analyse. Une autre solution conforme à l'effet utile est également envisageable. Un auteur, Benjamin KRIEF soutient l'idée que la recherche du « décideur » serait un critère pertinent. Il montre que le tribunal de Nanterre [131] a utilisé ce critère en affirmant que la consultation du CEE devait primer en l'espèce elle était « *de nature à influencer sur le projet présenté à la consultation nationale* » [132]. Le critère du « décideur » implique une articulation des procédures nationales et européennes d'information géométrie variable. « *Si le projet émane de la direction centrale de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire, le CEE doit être informé et consulté en priorité. Si le projet émane d'une direction locale, l'instance de représentation établie à ce niveau doit être consultée en priorité* » [133].

Le problème de l'articulation se pose également entre le CEE et le comité d'entreprise de la société issue d'une fusion transfrontalière. En effet, si le législateur français a expressément prévu l'exclusion des dispositions relatives au comité d'entreprise européen lorsqu'une société européenne répond aux critères de mise en place d'un CEE (afin d'éviter une superposition inutile des institutions représentatives du personnel) , rien n'est prévu pour ce qui est de la société européenne issue d'une fusion transfrontalière. Par conséquent, « *une difficulté d'articulation pourra apparaître surgir s'agissant de de ces deux institutions et s'agissant de la détermination de leurs domaines respectifs de compétence* [134]. »

2. Un comité d'entreprise européen obsolète

Dans l'Europe des 27, l'institution du CEE assis sur le concept des comités d'entreprise nationaux à la Française ne fait plus l'unanimité. Le concept de représentation élue des travailleurs, distincte du syndicalisme n'est plus majoritaire aujourd'hui [135]. La séparation entre négociation collective d'une part (revenant aux syndicats) et information/consultation d'autre part, ne semble plus être un fonctionnement viable dans une Europe élargie, et dans un monde où les relations économiques s'exercent de plus en plus au niveau international. La pratique elle-même met à mal ce concept. En effet, bien qu'il soit concevable que des accords collectifs soient conclus au sein d'entreprises ou de groupes de dimension communautaire ayant comme champ d'application l'ensemble de leur assise européenne - le CEE ayant toute la légitimité pour conclure de tels accords - la refonte de la directive de 2009 n'a rien apporté en la matière. En d'autres termes, aucune disposition ne donne au CEE la possibilité de conclure des accords collectifs ou de groupe.

Cette absence de disposition allant dans ce sens, pose problème. Comme l'affirme le professeur TEYSSIE « *la pratique professionnelle, comme souvent en matière sociale, n'attend pas* » [136]. Il montre ainsi qu'un tel accord a été pris par le groupe Ford le 25 janvier 2000 avec l'instance de représentation du personnel. Les parties en présence se sont engagées à transposer les

dispositions de l'accord dans chacun des Etats où la société en question était implantée, afin de lui donner une véritable « *sécurité juridique que l'accord européen passé avec une instance européenne de représentation du personnel n'offre pas encore* » [137]. Ce qui a débuté dans les années 2000 commence à prendre une grande ampleur. En l'absence de cadre juridique européen, un phénomène d'accords transnationaux au niveau de l'entreprise s'est développé. Les CEE négocient avec les organisations syndicales et mettent sur pied de véritables accords transnationaux en dehors même du cadre de la directive de 2009. « *C'est ainsi que l'on compte aujourd'hui au moins 150 documents issus de 89 entreprises et concerne 7,5 millions de travailleurs* » [138]. Les accords transnationaux ont notamment pour objet d'établir ou de renforcer « *des structures d'information, consultation et de négociation pour gérer ou anticiper la gestion des restructurations en temps de crise avec des résultats souvent jugés très satisfaisants par les signataires* » [139].

Cette réalité fait dire à Anne DUFRESNE, qu'en cas d'adoption d'un cadre juridique, « *il conviendrait de ne pas privilégier les CEE au détriment des syndicats. Et si l'on souhaite attribuer un pouvoir de négociation collective au CEE, il faudrait alors revoir sa composition pour n'y admettre que des représentants syndicaux* » [140]. Il conviendrait de doter le CEE d'un véritable pouvoir de négociation qui lui permettrait d'étendre sa capacité d'action qui reste somme toute limitée. Si la directive de 2009 a permis un certain nombre d'avancées, elle n'a pas eu l'effet escompté. Comme nous l'avons vu, de nombreuses questions restent en suspens. Par ailleurs, les pouvoirs conférés au CEE restent insuffisants pour lui permettre de mener à bien ses missions.

Outre le fait qu'il faudrait doter le CEE d'un pouvoir de négociation afin de faciliter et de sécuriser les accords transnationaux, l'ASTREES (Association Travail Emploi Europe Société) évoque un problème de définition portant sur les notions d'entreprise et de groupe de dimension communautaire. Ces notions ont aujourd'hui un temps de retard, en ce que les « *configuration productives obligent à penser des périmètres nouveaux* » [141] d'information/consultation et de négociation. Ces nouveaux périmètres peuvent aujourd'hui être définis au niveau territorial ou intersectoriel, mais ils doivent également se développer au sein de l'entreprise. Toute la question qui se pose ici et celle de la définition même de l'entreprise. Depuis quelque temps, des notions nouvelles sont apparues. La notion « *d'unité économique* » qui serait « *le fait d'exercer des métiers identiques au service d'un objectif économique commun pourrait donner lieu à un espace de dialogue social cohérent et spécifique* ». On parle aussi « *des réseaux économiques* » dans lesquels « *se déploient des relations stables de sous- et de co-traitance, marqués par des métiers connexes ou complémentaires au service d'objectifs techniques et économiques partagés* ». Ces problèmes de définition prennent une toute autre mesure lorsqu'on sait les Etats européens ont des traditions juridiques qui peuvent être très différentes. L'absence d'une définition commune et actualisée ne permet pas d'identifier un cadre juridique stable dans lesquelles les CEE pourraient être mis en place.

Au-delà de ces questions, on peut également mentionner le fait que l'apparition de notions nouvelles telles que « *le développement durable, la responsabilité sociale de l'entreprise et plus largement l'impact sur la société de l'action des entreprises* » [142], devrait pousser à accroître les compétences que l'on pourrait qualifier de sociétal du CEE. Toutes ces questions ont plus vocation à être traitée au niveau européen dans un souci de cohérence et d'efficacité.

Conclusion

Il est manifeste que les dispositifs d'implication des travailleurs au sein des sociétés présentes sur différents Etats de l'Union européenne sont limités pour des raisons tenant directement à la rédaction des directives. En réalité, il apparaît clairement que les statuts des sociétés européennes sont encore au stade de construction. Si le comité d'entreprise européen apparaît

obsolète, les S.E et la SCE ne font pas beaucoup d'adeptes. Là encore, la rédaction des statuts semble être l'une des causes de cet état de fait.

Selon la Chambre de commerce et de l'industrie de Paris, on dénombrait au 1 septembre 2011 909 sociétés européennes[143]. Ce statut étant utilisable depuis le 8 octobre 2004, force est de constater qu'il n'a pas fait des émules. D'après Noëlle LENOIR[144], les textes adoptés à minima en 2001 (règlements et directives) sont responsables de cet état de fait. Ces derniers prévoient un trop grand nombre de points laissés à la transposition des Etats membres. Le statut SE a également souffert de sa réputation élitiste. Il serait réservé aux grands groupes. C'est d'ailleurs ce qui a motivé la proposition de règlement visant à mettre en place le statut de la société privée européenne (SPE) rédigé par la commission le 25 juin 2008. L'objectif étant d'offrir aux PME[145] la possibilité d'exercer des activités transfrontalières moins coûteuses. Le projet prévoyait de laisser une très grande liberté contractuelle aux parties. L'une des innovations majeures de ce règlement était de permettre aux PME d'adopter le statut de SPE alors même qu'elles n'avaient pas un caractère transfrontalier. On s'approchait ainsi d'un statut indépendant de toute considération européenne, régie par des dispositions européennes et concurrençant les formes de sociétés nationales. L'autre disposition nouvelle était la possibilité laissée à la SPE d'établir son siège statutaire dans un autre Etat membre sans que son administration centrale ou son principal établissement soit transféré. « *Cette dissociation du siège statutaire et du siège réel revient à consacrer le critère de l'incorporation, autrement la possibilité pour une société de s'immatriculer dans le pays de son choix, quel que soit le lieu de son activité* »[146]. Ce projet a été amendé, afin d'éviter que le statut de la SPE soit utilisé pour contourner les législations nationales. On voit l'intérêt d'immatriculer sa PME dans un Etat où les dispositions relatives au droit du travail sont moins contraignantes. Malgré l'élaboration d'un nouveau règlement de « compromis »[147], le Conseil de l'Union européenne a rejeté le texte en mai 2011.

En ce qui concerne la SCE, le rapport de la commission européenne - sur l'application du règlement CE n° 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne rendu le 23 février 2012- a permis de mettre en évidence plusieurs problèmes à l'origine de l'échec actuel de ce statut. Ces problèmes concernent aussi bien la constitution de la SCE que son exploitation. Pour ce qui est de la constitution d'une SCE, plusieurs problèmes sont à évoquer. Tout d'abord, il ressort que la SCE est mal connue dans les milieux d'affaires. Ce manque de lisibilité serait un des facteurs important de son échec. D'autre part, les partenaires ont également mis en avant les coûts de constitution importants, auxquels s'ajoute la complexité des procédures à suivre. Il est vrai que le règlement et la directive utilisent le renvoi à la législation nationale de façon répétitive. De plus, on sait qu'en France les sociétés coopératives sont régies à la fois par le droit des sociétés de capitaux, puis par le droit de la coopérative. L'ajout d'un troisième niveau de législation emporte un problème important de lisibilité et de clarté juridique. Le droit de la SCE apparaît comme un mille-feuilles législatif indigeste. Par ailleurs, « *l'incertitude juridique quant à la question de savoir quelle législation s'applique dans chaque cas constitue les principaux aspects négatifs* »[148]. Pour certains, le capital minimal requis, fixé à 30 000 euros, est considéré comme un obstacle à sa constitution. Ce problème est rapporté par les personnes physiques qui souhaitent créer de petites SCE afin de mener des activités de coopération transfrontalières. En revanche, et de manière générale, le fait de disposer de suffisamment de capitaux n'est pas un obstacle. Au contraire cela témoigne du sérieux et de la stabilité d'une société. Pour ce qui est des problèmes relatifs à son exploitation, le rapport montre que les règles relatives à l'implication des travailleurs sont considérées comme dissuasives. Elles sont vues comme des procédures trop lourdes et trop complexes. Beaucoup les considèrent comme « *disproportionnées lorsque seuls quelques travailleurs sont concernés* »[149]. Cependant, notons que les organisations de travailleurs ne font pas état de problèmes dans ce domaine...

De façon générale, les personnes ayant participé à la consultation affirment que le statut SCE a

relativement échoué. Cet échec serait surtout dû au fait que les entreprises qui choisissent de fonctionner sur le modèle de la coopérative ont tendance à être bien ancrées dans leur région. « *L'écrasante majorité des coopératives sont de petites entreprises opérant à l'intérieur des frontières nationales. Un certain nombre d'organisations de parties concernées doutent donc que le statut SCE offre un quelconque avantage* »^[150]. Les personnes qui constituent des coopératives ont tendance à s'appuyer sur leur propre législation nationale. Enfin, beaucoup mettent en avant le fait que le règlement SCE a été mis en œuvre avec beaucoup de retard. Et ce même dans des Etats à forte tradition coopérative comme la France, l'Allemagne, l'Italie ou encore l'Espagne. Alors que le règlement SCE date du 22 juillet 2003, on ne comptait en novembre 2011 que 24 SCE dans les 25 pays de l'EEE. En avril et septembre 2012, des conférences se sont tenues dont l'objectif est de simplifier le règlement SCE pour le rendre plus attractif.

Les structures sociétales européennes, et en leur sein les dispositifs de représentation et de participation des travailleurs aux organes de direction, sont encore au stade de développement. Les relations économiques transnationales sont un fait inéluctable ayant conduit la commission européenne à agir en la matière. Le droit suivant souvent la pratique, il lui faut du temps pour répondre aux attentes des partenaires sociaux. La négociation à l'échelle européenne est nécessaire afin d'harmoniser le droit social européen, mais c'est aussi un obstacle en ce que les traditions juridiques des différents Etats sont différentes.

Une plus grande intégration politique semble être la condition d'une plus grande efficacité lors des négociations ayant trait au domaine économique et social.

^[1] Citation de Jean MONNET, père de l'Union européenne, dans un discours prononcé le 30 avril 1952, devant le *National Press Club* de Washington.

^[2] Instaurée par le traité de Rome, signé le 25 mars 1957.

^[3] Janine Goetschi « *Le dialogue social de Val Duchesse : un premier bilan* », Travail et Emploi, 47, 1991, p. 42-52.

^[4] Dialogue social et sectoriel en Europe, Bilans et perspective, Colloque du 16 et 17 septembre 2008 tenu à Paris. http://www.cirac.u-cergy.fr/cirac_forum/dial_social.pdf.

^[5] Ceci est visible à travers la production de normes ayant vocation à pousser les États à mettre en place de tels mécanismes.

^[6] Titre "*Droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise*", article 27.

^[7] *Partie I, point 21.*

^[8] *Partie II, art. 21.*

[9] *Points 17 et 18.*

[10] S. Laulom, « La révision manquée de la directive sur les comités d'entreprise européens », *Semaine sociale Lamy*, no 1399–J.-P. Lhernould, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française, quelle victoire ? » *RJS 02/09*, p. 101 – Teyssié, (B.) « Le comité d'entreprise européen », *JCP S 2011*, 1489.

[11] JOCE n° L 254, 30 sept. 1994, p. 64.

[12] A noter que les conditions sont semblables pour la directive précédente.

[13] Rapp Ass. Nat. 10E législature, n° 2819, page 12.

[14] Article L 2345-1 alinéa 1er du Code du Travail.

[15] Articles L.2345-1 alinéa 2 et R.2345-1 du Code du travail.

[16] Article 3 paragraphe 1, directive n°2009/38/CE du 6 mai 2009.

[17] Article 3, paragraphe 6, alinéa 1, directive n°2009/38/CE du 6 mai 2009.

[18] Article 3, paragraphe 6, alinéa 2, directive n°2009/38/CE du 6 mai 2009.

[19] Article L. 2342 du Code du travail.

[20] *Dir. 2001/86/CE, art. 2, h.*

[21] *Dir. 2001/86/CE, art. 2, i ;* article L. 2351-4 du Code du travail, *ex-art. L. 439-25, 3e alinéa.*

[22] *Dir. 2001/86/CE, art. 2, j ;* article L. 2351-5 du Code du travail.

[23] *Dir. 2001/86/CE, art. 2, k ;* article L. 2351-6 du Code du travail.

[24] Créée initialement par le règlement communautaire n°2157/2001 du 8 octobre 2001, puis transposé en France par la loi Breton n° 2005-842 du 26 juillet 2005 et finalement codifiée dans le Code du commerce, chapitre IX relatif à la société européenne (articles L. 229-1 et suivants)

[25] <http://ecdb.worker-participation.eu/>

[26] <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/societes-cooperative.php>.

[27] Par absorption, création, ou disparition.

[28] <http://www.ires-fr.org/images/files/Revue71/r71-2.pdf>, page 32

[29] <http://clesdusocial.com/europe/eu08-IRP/comite-d-entreprise-europeen.htm>

[30] Article 4§1.

[31] Article L.2342-1 du Code du travail.

[32] Article L2342-4 alinéa 2 du Code du travail.

[33] Directive n°2009/38/CE 6 mai 2009 art 4§4 ; article L. 2342-3 al 3 du Code du travail.

[34] TEYSSIE (B.) ; « droit du travail : relations collectives ».

[35] Directive du 6 mai 2009, art 9.

[36] Article D. 2352-1 du Code du travail.

[37] Cons. CE, dir. n° 2001/86/CE, 8 oct. 2001, art. 3, § 2, pt a, I, préc.

[38] Article D. 2352-14 du Code du travail.

[39] Article L. 2352-13 du Code du travail.

[40] Article L. 2354-3 al 1^{er} du Code du travail.

[41] Article D. 2362-1 à D. 2362-4 du Code du travail.

[42] Directive n° 2001/86/CE, 8 oct. 2001, article 13, § 1, al. 1 et 2.

[43] Article L. 2361-2 alinéa 1 du Code du travail.

[44] Article L. 2361-2 al 2 du Code du travail.

[45] Article L. 2343-1 du Code du travail.

[46] Article L. 2342-8 du Code du travail.

[47] Article L. 2342-8 du Code du travail.

[48] Article L. 2351-2 du Code du travail.

[49] Article 12 du règlement CE n° 2157/2001 du 8 octobre 2001.

[50] Arnaud TEYSSIE, Petites affiches, 17 novembre 2005 n° 229, P. 63.

[51] Article L.2352-13.

[52] Article L.2352-2 alinéa 2 du Code du travail.

[53] Article L.2361-3 du Code du travail.

[54] Article L.2363-1 du Code du travail.

[55] Directive n°2001/86/CE, 8 octobre 2001, Ann., part.1, d.

[56] Article L.2343-5 du Code du travail.

[57] Article R.2344-1 du Code du travail.

[58] Article L.2353-8 du Code du travail.

[59] Supra.

[60] Juris Classeur Europe Traité, 2011 « Représentation du personnel dans l'entreprise ».

[61] Article L. 2363-6 du Code du travail.

[62] Article L. 2373-3 du Code du travail.

[63] Articles L.2353-9, L.2353-10 et L.2373-3 du Code du travail.

[64] Articles L.2353-11 et R.2353-3 du Code du travail.

[65] Cass. soc., 18 juin 2003, n° 02-60.071, Bull. civ. V, n° 200.

[66] Article 10 Paragraphe 1 de la directive de 2009.

[67] Article L. 2352-14 du Code du travail « *aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice du droit prévu à l'article L. 2352-13. Toute décision ou tout acte contraire est nul de plein droit* ».

[68] « *Le licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation d'un membre du comité d'entreprise européen ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail* ».

[69] « *Le licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation d'un représentant au comité de la société européenne ou d'un représentant au comité de la société coopérative européenne, d'un représentant au comité de la société coopérative européenne ou d'un représentant du comité de la société issue d'une fusion transfrontalière ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.* »

[70] Article L.2354-1 du Code du travail.

[71] Par renvoi du Code du travail aux dispositions applicables aux CSE.

[72] Cass.soc. 21 janvier 2009, RJS 2009. 315, n°371.

[73] Article L.2343-8 du Code du travail pour le CEE / L.2353-15 pour le CSE, CSCE et CSIFT.

[74] Article L.2353-13 alinéa 3 du Code du travail pour le CSE, CSCE et CSIFT.

[75] Mais aussi article L.2353-17 du Code du travail pour le CSE, CSCE et CSIFT.

[76] Article L.2343-15 du Code du travail.

[77] Directive 2009/38/CE, ann.1, I, c.

[78] TEYSSIE (B.), « Droit européen du travail », éditions. Lexis Nexis, 2010, p. 384.

[79] Article L. 2343-7 alinéa 1 du Code du travail.

[80] TEYSSIE (B.), « Droit européen du travail », éditions Lexis Nexis, 2010, p. 384.

[81] Article L. 2343-14 du Code du travail en ce qui concerne le CEE – pour les autres sociétés
Article L. 2353-24.

[82] Article L. 2353-24 du Code du travail.

[83] Article L. 2343-14 du Code du travail.

[84] Directive n°94/48/CE du 24 septembre 1994, ann. , point 7, alinéa 3 ; directive n°2009/38/CE
du 6 mai 2009, ann. I, point 6 alinéa 3.

[85] Directive n°94/48/CE du 24 septembre 1994, ann. , point 7, alinéa 4 ; directive n°2009/38/CE
du 6 mai 2009, ann. I, point 6 alinéa 4.

[86] Article L. 2343-14 alinéa 3 du Code du travail.

[87] Article L.2343-13 et L. 2353-22 du Code du travail.

[88] Pour ce qui concerne le Comité d'Entreprise Européen l'Annexe I point 6 de la Directive
2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un
comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension
communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de
consulter les travailleurs – pour ce qui concerne le CSE voir la Directive 2001/86/CE sur
l'implication des travailleurs dans la société européenne – questions générales partie 2)g.

[89] Manuel *Droit du travail Relations collectives* 7ème édition p.400

[90] Article L. 2343-13 du Code du travail. alinéa 2.

[91] Directive n°94/48/CE du 24 septembre 1994, ann. , point 7, alinéa 2 ; directive n°2009/38/CE
du 6 mai 2009, ann. I, point 6 alinéa 2.

[92] TEYSSIE (B.) Manuel *Droit du travail Relations collectives* ; 7ème édition p.401.

[93] TEYSSIE (B.), « Droit européen du travail », éditions Lexis Nexis, 2010, p. 392.

[94] Idem.

[95] Idem.

[96] Art L. 2343-15 et L. 2353-25 du Code du travail.

[97] Article L. 2353-25 et L. 2343-15 du Code du travail.

[98] Article L. 2353-25 et L. 2343-15 du Code du travail.

[99] Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

[100] Hennion (S.), Le Barbier-Le-Bris (M.), Del Sol (M.) ; *Droit social européen et international* p.412

[101] Article L. 2353-13 alinéa 1 du Code du travail.

[102] Pour les réunions du CEE article L. 2343-3 du Code du travail – pour les réunions des autres comités voir l'article L. 2353-4 du Code du travail.

[103] Pour le CEE article L. 2343-3 du Code du travail, pour les autres comités article L. 2353-4 du Code du travail.

[104] Article L.2343-4 du Code du travail pour les réunions extraordinaires du CEE et L. 2353-5 du Code du travail pour les autres comités.

[105] Article L. 2353-6 du Code du travail.

[106] Article L.2343-4 du Code du travail pour les réunions extraordinaires du CEE et L. 2353-5 du Code du travail pour les autres comités.

[107] Article L. 2343-2 du Code du travail.

[108] Article L. 2353-3 du Code du travail.

[109] Pour ce qui concerne le CEE voir la Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs - pour le comité de la société européenne voir 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.

[110] Directive 2009/38/CE art. 2 1f, du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009

concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

[111] TEYSSIE B. « *L'implication des salariés dans la société européenne. - Normes subsidiaires : le comité légal* ».

[112] Pour les dispositions concernant la société européenne *Dir. n° 2001/86/CE* Partie 2, c), dernier alinéa, des dispositions de référence – pour le CEE voir la directive de 1994.

[113] Directive 2009/38/CE art. 2 1f, du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009.

[114] DIRECTIVE 2003/72/CE DU CONSEIL du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

[115] Articles L. 2354- 2 et L. 2364-2 du Code du travail.

[116] Site de la commission européenne – rubrique emploi, affaires sociales et inclusion – participation active des travailleurs – accords d'entreprise transnationaux.

[117] Site de la commission européenne – rubrique emploi, affaires sociales et inclusion – participation active des travailleurs – accords d'entreprise transnationaux.

[118] Laquelle fait expressément référence à la directive n° 2001/86/CE du 8 octobre 2001

[119] Article L.2373-1 du Code du travail.

[120] M-D FISHELSON « L'implication des salariés dans les différentes structures européennes » *Bulletin Joly Sociétés, 01 octobre 2008 n° 10, P. 818.*

[121] Article L.2352-18 du Code du travail.

[122] M-DFishelson *op-cit.*

[123] Article 8 point 2 de la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009.

[124] Directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 Prescriptions subsidiaires Point 1a).

[125] Prescriptions subsidiaires Point 2.

[126] Considérant n° 14 et 22 de la directive du 6 mai 2009.

[127] BETHOUX (E.) « *À quoi sert le comité d'entreprise européen* » Revue de droit du travail janvier 2012 p.11.

[128] Considérant n°29 Directive du 6 mai 2009.

[129] Article 12 point 3 Directive du 6 mai 2009.

[130] Laulom (S.) « *La révision manquée de la directive sur les comités d'entreprise européens* » Semaine sociale Lamy Supplément 3 mai 2010 N°1444.

[131] TGI Nanterre 1er août 2003 n° 03/02164 ; Droit ouvrier 2004 p. 390.

[132] Krief (B.) « *L'articulation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation du personnel* » La Semaine Juridique Social n° 12, 20 Mars 2012, 1116.

[133] Krief (B.) *op-cit.*

[134] FISHELSON (M.D.) « *L'implication des salariés dans les différentes structures européennes* » *Bulletin Joly Sociétés*, 01 octobre 2008 n° 10, P. 818.

[135] « *Comité d'entreprise européen et comités d'entreprise : une refondation nécessaire* » Note ASTREES n° 3 – juin 2009.

[136] TEYSSIE (B.) ; Droit du travail - Relations collectives 7ème édition, Litec.

[137] TEYSSIE (B.) *op-cit.*

[138] A.DUFRESNE « *Les accords d'entreprise transnationaux : un moyen de relancer la négociation collective européenne* » *Les notes de l'Institut Européen du Salariat n°11 mars 2010* p.2.

[139] « *Impact de la directive information/consultation sur le dialogue social dans les Etats membres : Résultats et perspectives* ». Les cahiers de la fondation Novembre 2009 - Avril 2010 n°75/76 p.49.

[140] « *Les accords d'entreprise transnationaux : Un moyen de relancer la négociation collective européenne* » p.4

[141] ASTRESS *op-cit.*

[142] ASTRESS *op-cit.*

[143] <http://ecdb.worker-participation.eu/>.

[144] « *La SE ou Societas Europaea Pour une citoyenneté européenne de l'entreprise* » Rapport remis le 19 mars 2007.

[145] 99% des entreprises dans l'Union européenne selon le rapport de 2009 sur la situation des entreprises au sein de l'union des 27.

[146] COZIAN (M.) ; VIANDIER (A.) DEBOISSY (F.) Manuel *Droit des sociétés* 25ème édition p.712.

[147] Manuel *Droit des sociétés op-cit.*

[148] *Rapport de la commission européenne sur l'application du règlement CE n° 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne* rendu le 23 février 2012.

[149] *Rapport commission européenne op-cit.*

[150] *Rapport commission européenne op-cit.*

Cette étude est le fruit d'un travail collectif. Je tiens à remercier M. Exbrayat, Mme Forget, M. Lanciaux, Mme Lefebvre et Mme Pecqueur avec qui j'ai eu un grand plaisir à travailler.