



RÉPONSES DE LA CES À LA CONSULTATION PUBLIQUE SUR LES PRIORITÉS FUTURES POUR LE PLAN D'ACTION SUR LA MODERNISATION DU DROIT DES SOCIÉTÉS ET LE RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE DANS L'UNION EUROPÉENNE

PRINCIPES GÉNÉRAUX ET REVENDICATIONS (réponse aux questions 1, 2 et 14¹)

1. La nécessité d'accorder à nouveau une plus grande attention au rôle des parties prenantes

1.1 À cette première étape de la mise en œuvre du Plan d'action, la Commission européenne s'est essentiellement concentrée sur la libre circulation des capitaux et le renforcement de la gouvernance d'entreprise. Des efforts considérables ont été réalisés pour consolider et protéger les droits des actionnaires. Pour l'instant, les objectifs définis par le Plan d'action concernant la protection et l'association des tierces parties (les employés devant à cet égard être considérés comme un groupe particulier) ont été largement ignorés.

1.2. Par ailleurs, la CES est convaincue qu'un modèle moderne de gouvernance d'entreprise doit s'appuyer sur un nouvel équilibre entre les divers intérêts concernés par la gouvernance d'entreprise. Comme le Forum européen du gouvernement d'entreprise l'a annoncé, il est important que le rôle des parties prenantes figure déjà à l'ordre du jour de sa prochaine réunion.

1.3. Aux termes d'un jugement rendu par la Cour européenne de justice (CEJ), la finalité économique [...], à savoir l'élimination des distorsions de concurrence entre les entreprises [...], revêt un caractère secondaire par rapport à l'objectif social [...], lequel constitue l'expression d'un droit fondamental de la personne humaine (affaire C-50/96, Deutsche Telekom AG contre Lilli Schröder).

Le cadre législatif européen oblige la Commission européenne à rester attentive aux conséquences sociales de ses initiatives et à s'assurer que les droits sociaux se voient reconnaître la même importance que l'instauration du marché intérieur.

¹ Question 1 : Le Plan d'action aborde-t-il les questions pertinentes et retient-il les instruments appropriés pour renforcer la compétitivité des entreprises européennes ? Dans le cas contraire, veuillez préciser pourquoi et indiquer les mesures qui ne sont pas appropriées et/ou qui seraient souhaitables. Que pensez-vous de l'équilibre entre les mesures législatives et non législatives proposé ? Êtes-vous confrontés à des obstacles particuliers dans la conduite de vos activités transfrontalières auxquels le Plan d'action ne remédie pas, à votre sens, de manière satisfaisante ?

Question 2 : Avez-vous des observations à formuler sur la proposition d'appliquer de meilleurs principes de réglementation aux domaines de la gouvernance d'entreprise et du droit des sociétés ? À votre avis, la Commission devrait-elle chercher à améliorer d'autres manières ses actions dans ce domaine ?

Question 14 : Reconnaissez-vous qu'il y aurait un intérêt à moderniser et à simplifier le droit européen des sociétés ? Veuillez préciser pourquoi.

À votre avis, existe-t-il des domaines de chevauchement réel ou potentiel entre le Plan d'action et d'autres initiatives ou mesures dans des secteurs connexes ? Que faudrait-il éventuellement faire pour assurer la cohérence entre les divers domaines d'action ? Veuillez préciser pourquoi.

Quelle devrait être l'ampleur de la simplification visant à améliorer le cadre réglementaire et à rendre le texte plus facile à utiliser ? Veuillez préciser pourquoi.

2. Mise en œuvre du Plan d'action et modèle social européen

2.1. L'information, la consultation et la participation des employés sont désormais considérées comme des droits fondamentaux des employés, ainsi que le proclament la Charte des droits sociaux (publiée en 1989) et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Mais leur application effective est menacée, d'une part, par les changements incessants dans l'organisation d'entreprises qui tirent parti de l'intégration du marché intérieur, et, d'autre part, par l'influence importante exercée par la modernisation du droit des sociétés et le renforcement de la gouvernance d'entreprise.

La mise en œuvre du Plan d'action risque d'être perçue comme une nouvelle attaque contre le modèle social européen.

3. La voie à suivre : une coopération plus étroite entre les partenaires sociaux

3.1. Certaines des initiatives prévues dans le Plan d'action instaurent ou modifient les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation. La CES tient à rappeler qu'en vertu du Traité CE (articles 135, 136 et 137), les initiatives de la Commission européenne sont subordonnées à la consultation obligatoire des partenaires sociaux. Il convient également de rappeler que la CES est la seule organisation syndicale en Europe à représenter quelque 60 millions de personnes et qu'elle est reconnue et acceptée dans une large mesure par les institutions européennes comme le porte-parole des travailleurs d'Europe.

3.2. La création d'un organe de consultation avec la CES ne peut être uniquement considérée comme résultant d'un respect formel des règles. Le fait de ne pas consulter les partenaires sociaux génère l'incohérence dans la législation de l'UE. En mettant en œuvre le Plan d'action, l'exécutif européen utilise manifestement une « autre main » pour écrire les règles régissant la participation des travailleurs.

L'article 7 de la 10^e directive sur le droit des sociétés relative aux fusions transfrontalières prévoit des droits spécifiques pour les employés en matière d'information et de consultation. La CES s'inquiète de voir que le concept « en temps utile » est tourné ici au bénéfice de la société plutôt que des employés, alors que les arrêts de la CEJ et, par la suite, la directive ont conféré une portée juridique précise aux termes « en temps utile », dans un sens manifestement favorable aux travailleurs (voir notamment les directives 2002/14, 94/45, 98/59, 2001/86 et 2001/23). En fait, la 10^e directive ne respecte ni la lettre, ni l'esprit des directives sur les droits des employés à l'information et à la consultation.

La concertation directe avec les partenaires sociaux devrait figurer au premier rang des priorités lors de la mise en œuvre future du Plan d'action de manière à s'assurer que ce dernier accorde une plus grande attention aux conséquences sociales de la croissance et de l'emploi, ainsi que le suggère la référence de la Commission à la stratégie de Lisbonne dans le document lançant la consultation publique en cours.

4. Compétitivité : un objectif commun

4.1. La gamme d'opérations financières est actuellement vaste et comprend notamment les stratégies d'investissement, les transactions sur actions, la distribution des dividendes, le rachat d'actions, l'organisation de fonds de retraite et leurs cotisations, la structuration du capital, les emprunts et la

politique d'endettement, les transactions sur devises, les produits dérivés, etc. Par conséquent, les règles et les mécanismes existants, qui visent essentiellement à protéger les investisseurs, doivent être adaptés pour protéger les travailleurs. Les opérations sur les marchés financiers doivent être compatibles avec l'objectif de l'amélioration des conditions de travail, du respect des droits fondamentaux des travailleurs, de la reconnaissance du rôle central du dialogue social et du partenariat social aux niveaux européen et national, et de l'adhésion au principe intangible de l'égalité de traitement des travailleurs.

4.2. En principe, les changements importants qui interviennent dans la structure d'une société du fait de mouvements financiers ne doivent pas pouvoir donner lieu à des changements unilatéraux dans la partie de la gouvernance d'entreprise qui concerne les relations du travail. Plus particulièrement, les relations du travail au sein d'une entreprise résultent d'une interaction d'intérêts complexe et constituent souvent un élément fort d'une gouvernance d'entreprise bien équilibrée. Cela étant, la Commission européenne devrait s'efforcer de trouver, avec les partenaires sociaux, des instruments adéquats pour rendre le système de relations du travail au sein de la société insensible aux transactions financières de celle-ci.

4.3. La CES soutient que même si des systèmes ont une base juridique ou résultent de négociations collectives, ils devraient bénéficier d'une protection juridique spéciale de manière à ce qu'ils ne puissent être supprimés facilement, par exemple à la suite d'un changement dans la structure de l'actionariat, du transfert du siège statutaire de la société, de l'adoption du statut de la société européenne, etc.

Cet objectif peut être atteint a) en reconnaissant l'intérêt spécifique des travailleurs à pouvoir participer à la gouvernance d'entreprise, b) en définissant des normes minimales au niveau européen, et c) en insistant fermement sur le maintien des droits actuels à la participation (et sur leur mise en œuvre effective) au niveau national.

4.4. Les expériences et pratiques nationales de participation obligatoire des employés au processus décisionnel de l'entreprise et au contrôle au plus haut niveau devraient être liées aux objectifs politiques récents de l'UE qui portent sur la nécessité, pour les entreprises, de trouver un compromis approprié entre la performance économique générale, d'une part, et les intérêts sociaux et les exigences environnementales, d'autre part (en référence aux objectifs de la stratégie de Lisbonne). Plusieurs études dont le sérieux est reconnu ont mis en évidence les avantages économiques retirés par les entreprises soucieuses de leurs employés. En revanche, il semble aujourd'hui que les exigences des investisseurs mondiaux qui cherchent à accroître le rendement de leurs capitaux soient l'élément déterminant de la manière dont les entreprises sont gérées. Cela pose à nouveau la question du rôle des entreprises et de leurs obligations sociales.

La CES croit fermement qu'un modèle de gouvernance d'entreprise qui encourage les entreprises et les travailleurs à s'entendre sur tous les éléments importants de la politique et de la gestion de l'entreprise sera certainement plus performant à long terme.

5. Simplification du cadre réglementaire de l'UE et priorités de Lisbonne

5.1. La CES s'inquiète du fait que le projet de la Commission de simplifier et de moderniser le cadre réglementaire de l'UE, y compris les directives relatives au droit à l'information et à la consultation, pourrait rouvrir le débat sur les droits existants qui protègent les travailleurs.

La simplification et la modernisation du cadre réglementaire de l'UE ne doivent pas donner lieu à une réduction des droits existants des travailleurs à l'information et à la consultation. La

révision des directives existantes, si elle s'avère nécessaire, devrait avoir lieu dans le cadre du dialogue social européen ainsi que le Traité le prévoit.

5.2. Cet objectif ne peut être atteint que par une phase de consultation basée sur des priorités communes à la Commission européenne et aux partenaires sociaux. L'organe consultatif qui en résultera devrait s'occuper d'actions uniques (par exemple, la 14e directive, le principe « une action, une voix », les droits de retrait, etc.), mais aussi chercher à atteindre un consensus sur une norme minimale en matière de participation des employés, qui renforcerait la gouvernance d'entreprise en rendant celle-ci plus compétitive et plus orientée vers le social.

5.3. Enfin, la CES pense aussi que les systèmes respectifs de gouvernance d'entreprise et les cadres régissant le droit des sociétés au niveau national sont trop fragmentés. Par conséquent, l'Union européenne n'est certainement pas l'endroit où la rivalité entre les législations nationales peut donner lieu à une véritable concurrence. Il est patent que les États membres de l'UE choisissent souvent de se livrer « en douce » une concurrence dont les tierces parties paient de plus en plus souvent les conséquences négatives manifestes.

La CES appelle instamment la Commission européenne à aller de l'avant en accélérant l'harmonisation et en intensifiant son contrôle du droit européen des sociétés, conformément aux objectifs définis dans le Plan d'action, et à défendre la position légitime des travailleurs en tant que parties prenantes privilégiées.

ANNEXE. QUESTIONS SPÉCIFIQUES

SUJET	POSITION DE LA CES
<p>Démocratie des actionnaires. Droits des actionnaires.</p> <p>Quel serait l'intérêt d'aborder ces questions au niveau de l'UE ? Veuillez préciser pourquoi.</p> <p>Quel instrument serait le plus adéquat pour gérer ces questions ? Veuillez préciser pourquoi.</p> <p>Existe-t-il, à votre avis, des éléments spécifiques qu'un tel instrument devrait couvrir ?</p>	<p>La CES espère que la directive sur les droits des actionnaires pourra être adoptée prochainement.</p> <p>En ce qui concerne l'examen spécial des opérations de la société, certains pays (notamment les Pays-Bas) accordent un tel droit aux représentants des travailleurs. Parallèlement à l'existence de droits spécifiques aux représentants des employés dans l'entreprise, ce modèle doit être sauvegardé.</p> <p>La CES est convaincue que la gouvernance des entreprises européennes sera renforcée si l'on étend ce droit à tous les pays en faisant de lui une norme minimale européenne, que l'on pourrait formuler de la manière suivante :</p> <p><i>« S'il y a une bonne raison de douter du bien-fondé d'une politique d'une entreprise, le tribunal compétent peut, à la demande de certaines parties, désigner une ou plusieurs personnes pour examiner sa politique et ses activités. Les personnes habilitées à soumettre cette demande sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>œ les actionnaires ou les titulaires de certificats représentatifs d'actions qui, seuls ou conjointement, détiennent 10 % du capital ou actions émis sur le total nominal de 250 000 ;</i> <i>œ les représentants des employés, tels que les syndicats comptant des membres parmi le personnel, le comité d'entreprise ou un organe similaire, conformément à la législation nationale.</i> <p><i>Avant qu'une telle demande soit soumise, le requérant doit avoir informé la société de ses objections et lui avoir accordé une période de temps raisonnable pour examiner lesdites réserves et prendre des mesures ».</i></p> <p>Si la Commission décide de mettre sur pied un cadre cohérent, elle devrait rédiger une directive afin de s'assurer du respect de ces règles par tous les États membres.</p>
<p>Démocratie des actionnaires. Informations fournies par les investisseurs concernant leur politique en matière de vote</p> <p>Est-il nécessaire d'aborder cette question au niveau de l'UE ? Quel serait l'intérêt d'aborder cette question au niveau de l'UE ? Veuillez préciser pourquoi.</p> <p>Quelle serait la forme appropriée d'un éventuel instrument de l'UE ? Veuillez préciser pourquoi ?</p>	<p>En principe, la CES soutient l'approche de la Commission européenne, mais souligne que la plupart des mesures proposées ne seront efficaces que si elles s'appliquent de manière uniforme dans toute l'Union européenne. Des études comparatives ont révélé un manque de convergence entre les législations nationales en ce qui concerne les instruments envisagés. Aussi invitons-nous instamment la Commission à ne pas hésiter à prendre une initiative législative (directive).</p>

<p>Existe-t-il, à votre avis, des éléments spécifiques qu'un tel instrument devrait couvrir ?</p>	
<p>Droit des sociétés :</p> <p>Transfert du siège statutaire</p> <p>À la lumière des instruments existants, une directive sur le transfert du siège statutaire est-elle encore nécessaire ? Veuillez préciser pourquoi.</p> <p>Existe-t-il, à votre avis, des éléments spécifiques qu'une telle directive devrait couvrir ?</p>	<p>La mobilité des sociétés a toujours un impact social. La directive doit tenir compte de deux aspects fondamentaux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) L'information et la consultation des employés sur les choix stratégiques de la société. 2) La menace potentielle contre les droits des employés à la participation, inscrits dans la législation nationale. <p>1) En ce qui concerne le premier point, une directive devrait préciser la portée de l'information et de la consultation des employés, en indiquant clairement quel genre d'information doit être communiquée aux représentants des travailleurs et en disposant que la consultation doit avoir lieu avant que toute décision soit effectivement prise.</p> <p>2) Chacun sait que dans de nombreux de pays, les droits des travailleurs à la participation (au sens de la directive 2001/86) sont définis par la législation ou des conventions collectives.</p> <p>Cela étant, la 14^e directive doit prévoir un mécanisme permettant de faire face au non-respect des droits à la participation. Ce mécanisme pourrait s'inspirer de certaines procédures de la directive 2001/86 compatibles avec l'objet de la nouvelle directive. La directive serait l'instrument législatif approprié.</p> <p>Les propositions de la CES en la matière pourraient être exposées de manière détaillées dans le cadre d'entretiens particuliers avec la Commission européenne.</p> <p>Les principes suivants, qui sont déjà consacrés par la législation de l'UE, devraient figurer dans la 14^e directive :</p> <ol style="list-style-type: none"> i) Protection adéquate et proportionnée des intérêts des actionnaires minoritaires s'opposant à un transfert, des créanciers et des titulaires d'autres droits. Le transfert d'un siège statutaire ne devrait avoir aucun effet sur les droits préexistants à la délocalisation. ii) Le principe du « siège réel » (consacré par la directive 2001/86) doit servir à protéger les droits existants des employés. iii) Le principe « avant et après » devrait s'appliquer aux sociétés touchées par les changements structurels, y compris le transfert d'un siège statutaire.

<p>Droit des sociétés :</p> <p>Le choix entre deux types de structures du conseil d'administration (unitaire ou dual)</p> <p>La question du choix des structures du conseil d'administration devrait-elle être abordée au niveau de l'UE ? Veuillez préciser pourquoi.</p> <p>Quel instrument serait le plus adéquat pour gérer ces questions ? Veuillez préciser pourquoi.</p> <p>Existe-t-il, à votre avis, des éléments spécifiques qu'un tel instrument devrait couvrir ?</p>	<p>Il n'est pas nécessaire d'aborder cette question au niveau de l'UE. Premièrement, beaucoup d'États membres autorisent déjà le choix entre ces deux types de structures du conseil d'administration. Deuxièmement, la société européenne (SE) offre elle aussi le même choix. Troisièmement, en vertu de la jurisprudence de la CEJ, les sociétés peuvent à présent choisir de se conformer au droit des sociétés en vigueur dans les 25 États membres, ce qui leur offre suffisamment de choix.</p>
<p>Droit des sociétés :</p> <p>Droit de retrait</p> <p>Pensez-vous qu'un droit de retrait et un droit de rachat obligatoire devraient être instaurés au niveau de l'UE ? Veuillez préciser pourquoi.</p> <p>Dans ce cas, ces droits devraient-ils être limités aux sociétés dont les actions s'échangent sur un marché réglementé (« sociétés cotées ») ? Veuillez préciser pourquoi.</p> <p>Quel instrument serait le plus adéquat pour gérer ces questions ? Veuillez préciser pourquoi.</p>	<p>Le droit de retrait pourrait menacer les régimes d'actionariat des employés. Une éventuelle initiative, incorporée à la législation de l'UE, devrait comprendre des mesures susceptibles de défendre ces régimes même s'ils découlent de dispositions légales ou contractuelles.</p> <p>Une consultation préalable avec les partenaires sociaux semble indispensable.</p>
<p>Droit des sociétés :</p> <p>Societas Europaea</p> <p>Quelle est, à votre avis, l'utilité du statut de la société européenne ? Considérez-vous que certaines modifications sont appropriées et souhaitables ? Veuillez préciser pourquoi.</p>	<p>Il n'est pas nécessaire de prendre de nouvelles initiatives législatives.</p> <p>Le nombre limité de cas ne permet pas de se prononcer pour l'instant. La CES suggère d'associer les partenaires sociaux à l'observation des négociations prévues par la directive 2001/86 pour instaurer de bonnes pratiques et prévenir les abus.</p>
<p>Droit des sociétés :</p> <p>Société privée européenne</p> <p>Y a-t-il selon vous un intérêt à élaborer un statut de société privée européenne, qui viendrait s'ajouter</p>	<p>Une éventuelle initiative doit être mise en œuvre en concertation avec la CES pour faire en sorte qu'il soit tenu compte suffisamment de l'information et de la consultation des employés dans la société privée européenne et que les droits actuels à la participation soient sauvegardés.</p>

<p>aux formes juridiques européenne (par ex., Societas Europaea, groupement d'intérêt économique européen) et nationale ? Veuillez préciser pourquoi.</p> <p>Dans ce cas, existe-t-il, à votre avis, des éléments spécifiques qu'un tel statut devrait couvrir ?</p>	
<p>Gouvernance d'entreprise</p> <p>Démocratie des actionnaires : une action, une voix</p> <p>Quel serait l'intérêt d'aborder la question au niveau de l'UE ?</p> <p>Quelle serait la forme appropriée d'un éventuel instrument de l'UE ? Veuillez préciser pourquoi.</p> <p>Existe-t-il, à votre avis, des éléments spécifiques qu'un tel instrument devrait couvrir ?</p>	<p>Une étude préliminaire devrait expliquer avec précision les différences entre les régimes nationaux. Elle devrait mettre en évidence une série d'actions possibles au niveau européen ainsi que leur impact sur les systèmes nationaux.</p> <p>La CES prendra attitude à la lumière des conclusions de cette étude.</p>

22/03/06