COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 16.9.2010
COM(2010) 481 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

relatif au réexamen de la 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

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

relatif au réexamen de la 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

1. INTRODUCTION

Le règlement (CE) n° 1435/2003 du Conseil[1] (ci-après «le règlement») établit un statut de la société coopérative européenne (ci-après «SCE») en vue de créer un cadre juridique harmonisé permettant aux coopératives de différents États membres de planifier et de réaliser la réorganisation de leurs activités à l'échelle européenne. La directive 2003/72/CE du Conseil[2] (ci-après «la directive») complète le règlement pour ce qui concerne l'implication des travailleurs[3], l'objectif étant de prévoir des modalités relatives à l'implication des travailleurs dans chaque SCE, et de veiller ainsi à ce que la création d'une SCE n'entraîne pas la disparition ou une réduction des pratiques d'implication des travailleurs existant dans les entités qui participent à sa création.

Dans le présent rapport, la Commission examine l'application de la directive en vue de proposer les modifications nécessaires en tant que de besoin, comme le requiert l'article 17 de la directive.

En vue de cet examen, la Commission a commandé des études à des experts indépendants[4] et a consulté les États membres et les partenaires sociaux européens au sujet de ces études et du projet de rapport[5].

Compte tenu des similarités importantes entre la directive et la directive 2001/86/CE du Conseil sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne (SE)[6] (ci-après «la directive SE») et du fait que certains États membres[7] ont transposé la directive dans le même instrument ou par des modifications apportées à la législation

---

1 Règlement (CE) n° 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne (SEC), JO L 207 du 18.8.2003, p. 1.

2 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, JO L 207 du 18.8.2003, p. 25.

3 On entend par «implication des travailleurs», l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions prises au sein d'une entreprise (article 2, point h), de la directive).

4 Rapports nationaux par Labour Asociados (UE25 en 2006-2008) et Milieu (BG, RO) en 2009, rapport de synthèse sur l'UE25 par Labour Asociados en 2007.

5 Réponses à la consultation reçues de: BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; BusinessEurope, CES, UEAPME.

6 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, JO L 294 du 10.11.2001, p.22.

7 BG, EE, ES, FI.

transposant la directive 2001/86/CE, la Commission se réfère au réexamen de cette dernière[8].

Concernant les questions horizontales liées aux droits d'information et de consultation, comme les protections et garanties pour les représentants des travailleurs ou les informations confidentielles, la Commission renvoie également à son examen de la directive 2002/14/CE établissant un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs[9].

2. TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE ACHEVEE EN 2009

La Commission a mis en place un groupe d'experts composé d'experts gouvernementaux des États membres afin de constituer un cadre de discussion des modalités de transposition de la directive dans les législations nationales. En 2005, le groupe a tenu trois réunions au cours desquelles les principales questions résultant de la mise en œuvre de la directive ont fait l'objet de discussions approfondies[10].

En dépit de ce travail préparatoire, seuls douze États membres[11] ont transposé la directive dans le délai fixé par celle-ci (à savoir le 18 août 2006), et ce n'est qu'en mars 2009 que les dernières mesures d'exécution ont été adoptées[12]. Des procédures d'infraction ont été entamées par la Commission européenne contre seize États membres[13], et suivies de trois saisines de la Cour de justice européenne. La Cour a par la suite condamné un État membre[14].

Dans la quasi-totalité des États membres, la transposition s'est effectuée par l'adoption de dispositions législatives précédée d'une consultation des partenaires sociaux, par l'intermédiaire de procédures correspondant à la tradition de chaque pays[15]. Les partenaires sociaux ont joué un rôle décisif en Belgique, où la directive a été transposée au moyen d'une convention collective au niveau de l'État, complétée par la législation, et en Italie, où ils sont parvenus à une position commune sur laquelle s'est fondée la législation transposant la directive. Dans la plupart des États membres, le mouvement coopératif était associé à cette procédure. La transposition de la directive n'a pas engendré de débats publics majeurs.

---

8 Communication de la Commission relative au réexamen de la 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, COM(2008) 591 final du 30.9.2008.

9 Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, JO L 80 du 23.3.2002, p. 29; communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions sur l'examen de l'application de la directive 2002/14/CE dans l'UE, COM(2008) 146 final du 17.3.2008.

10 Les documents de travail et les comptes rendus du groupe sont disponibles à l'adresse: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=fr&intPageId=213.

11 AT, BG, CZ, DE, DK, FI, HU, NL, PL, SE, SI, UK.

12 Des détails concernant les mesures nationales d'exécution peuvent être obtenus à l'adresse: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=fr&intPageId=213.

13 Un État membre avait pris des mesures d'exécution dans les délais mais ne les avait pas notifiées à la Commission.

14 Affaires C-92/08 pour BE; C-82/08 pour EL; C-70/08 pour LU dont l'arrêt a été rendu le 9 octobre 2008.

15 NL: aucune consultation spécifique des partenaires sociaux concernant la directive 2003/72/CE; UK: consultation publique; ES: consultation conjointe concernant les directives 2003/72/CE et 2001/86/CE.

En ce qui concerne la qualité de la mise en œuvre, les études susmentionnées menées par des experts indépendants indiquent que, d'une manière générale, les mesures nationales d'exécution suivent étroitement, voire souvent littéralement, les dispositions de la directive et que la transposition n'a révélé aucune irrégularité grave. Toutefois, elles font état de certaines difficultés, d'omissions, de déficiences, de variations et d'ajouts[16] qui nécessitent un examen approfondi de la Commission.

3. LE CONTENU DE LA DIRECTIVE EST SOUVENT TRANSPOSE LITTERALEMENT

3.1. Priorité à la négociation et mécanisme de substitution pour certaines SCE «*ex novo*»

La garantie des droits des travailleurs en matière d'implication dans les décisions qui peuvent affecter ces derniers est le principe fondamental et l'objectif déclaré de la directive. Les droits des travailleurs avant l'établissement de la directive devraient être à la base de leurs droits en matière d'implication dans la SCE (principe «avant-après»). Le principal moyen de viser la réalisation de cet objectif est un accord négocié entre la direction des entités juridiques concernées et les représentants des travailleurs. Faute d'accord dans une période de six mois (qui peut être portée à un an, d'un commun accord), la directive fixe un ensemble de dispositions de référence. De plus, les représentants des travailleurs peuvent décider de ne pas entamer ou de clore des négociations, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les États membres où la SCE emploie des travailleurs.

La priorité donnée à la négociation reprend le système établi dans le contexte de la Société européenne (SE). Toutefois, la directive prévoit un second mécanisme lié à la possibilité de créer des SCE «*ex novo*». L'article 8 de la directive prévoit des dispositions spécifiques dans le cas de SCE constituées exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, employant ensemble moins de 50 travailleurs ou 50 travailleurs ou plus dans un même État membre. Dans ce cas, les dispositions nationales concernant l'implication des travailleurs applicables aux autres entités du même type situées dans les mêmes États membres doivent être appliquées à la SCE, ses filiales et établissements (voir point 3.5).

3.2. Procédure de négociation transnationale

La législation applicable à la procédure de négociation est celle de l'État membre dans lequel sera situé le siège statutaire de la SCE. En ce qui concerne le démarrage des négociations, il incombe à la direction ou aux organes administratifs des entités juridiques participant à la constitution d'une SCE de prendre les mesures nécessaires dès qu'elles ont dressé un plan pour constituer la SCE. Dans leurs mesures d'exécution, beaucoup d'États membres vont au-delà des termes généraux de la directive à cet égard[17].

---

16 CIP, une organisation membre de BusinessEurope, a estimé que les obligations établies dans la législation nationale allaient au-delà du contenu de la directive dans plusieurs domaines.

17 Ampleur des informations préalables à fournir: CZ, IE, LT, PL, SI; information des employés lorsqu'il n'existe pas de représentation: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; délai maximal pour lancer les

Aux fins des négociations, un groupe spécial de négociation (ci-après «GSN») représentant les travailleurs doit être créé. Les membres du GSN sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par les entités juridiques participantes et leurs filiales ou établissements [18]. Les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire. Certains États membres n'ont pas respecté l'exigence de la directive selon laquelle les méthodes utilisées doivent viser à assurer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le GSN[19]. La directive porte sur la situation qui prévaut au moment du démarrage des négociations, mais ne prévoit pas les cas dans lesquels cette situation initiale se trouverait modifiée avant la fin des négociations. Toutefois, plusieurs États membres ont adopté des dispositions pour faire face aux changements de ce type[20].

Le rôle du GSN est de négocier les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans le cadre de la SCE avec les organismes compétents des entités participantes. Il peut toutefois décider de ne pas entamer de négociations ou de mettre fin à celles qui ont déjà été ouvertes. Alors que le principe régissant l'adoption de décisions par le GSN est celui de la double majorité absolue (majorité absolue de ses membres représentant une majorité absolue des travailleurs), dans ce dernier cas, une triple majorité qualifiée est requise (à savoir deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux États membres). Cette triple majorité est également nécessaire (avec certaines conditions supplémentaires) lorsque la négociation doit aboutir à une réduction des droits de participation.

Les dépenses relatives aux négociations sont supportées par les entités juridiques participantes. Plusieurs États membres ont mis en œuvre cette disposition en limitant les dépenses à celles qui sont raisonnables, essentielles ou nécessaires au regard des charges économiques imposées aux entités participantes. D'autres États membres ont élaboré une liste indicative ou ouverte des dépenses. Certaines lois de transposition incluent les deux modèles[21]. En outre, trois États membres ont fixé un critère pour le partage de ces dépenses entre les entités participantes[22].

Le GSN peut solliciter l'assistance d'experts de son choix pour les négociations. À quelques exceptions près[23], les lois nationales ont limité à un seul le nombre d'experts pris en charge financièrement par les sociétés participantes, comme l'autorise la directive.

---

négociations: ES, LT; en revanche, aucune mention du fait que les négociations doivent commencer «dès que possible» au PT.

18 Des sièges supplémentaires sont également prévus par la directive pour la représentation des travailleurs en cas de fusion. Cet élément n'a pas été mis en place en RO.

19 FR, LU, MT, RO, SK.

20 CZ, DE, ES, HU, LV, MT, PL, SI, SK SE, UK.

21 Les dépenses doivent être raisonnables (EE, MT, UK), essentielles (NL), nécessaires (SE), justifiées et nécessaires (HU) ou appropriées (AT, DK, FI, SI); liste des dépenses (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); les deux modèles (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT.

23 DE, SE; en BE, un accord plus favorable peut en disposer autrement; en LV, les dépenses d'«au moins» un expert sont couvertes.

3.3. Autonomie des parties quant au contenu de l'accord

Un des grands principes de la directive consiste à autoriser les parties à définir librement les règles qui les lieront en ce qui concerne l'implication des travailleurs. La directive énonce clairement que l'accord n'est pas soumis aux dispositions de référence, sauf dispositions contraires de cet accord. Toutes les mesures nationales d'exécution suivent ce principe[24].

Pour faciliter la tâche des parties aux négociations, la directive contient une liste de points qui doivent être abordés dans l'accord. Cette liste inclut les procédures de renégociation de l'accord, le cas échéant, en cas de modifications de structure se produisant après la création de la SCE. Il s'agit là d'un ajout important par rapport aux listes similaires incluses dans la directive SE et la directive 94/45/CE relative au comité d'entreprise européen[25].

Il existe cependant deux limites importantes à l'autonomie des parties. Lorsqu'une SCE est constituée par transformation, l'accord doit prévoir, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la coopérative qui doit être transformée en SCE[26]. En outre, la possibilité d'habiliter les travailleurs d'être habilités à participer pleinement aux assemblées générales, qui a été ajoutée par la directive aux éléments pouvant être convenus, est limitée par l'article 9 de la directive (voir point 3.6).

3.4. Dispositions de référence à appliquer en l'absence d'un accord

3.4.1. Conditions d'application des dispositions de référence

Les dispositions de référence ne s'appliquent que de manière subsidiaire, à savoir a) lorsque les parties en conviennent ainsi ou b) lorsqu'aucun accord n'a été conclu dans le délai de six mois (ou d'un an dans certains cas) et lorsque, du côté des entités participantes, les organes compétents décident de poursuivre l'immatriculation de la SCE et que, du côté des travailleurs, le GSN n'a pas décidé de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées.

En ce qui concerne la participation des travailleurs, et dans les cas autres qu'une transformation, la directive fixe un pourcentage minimal de travailleurs couverts par la participation (25 % dans le cas d'une fusion et 50 % dans tous les autres cas) pour que les dispositions de référence s'appliquent. Toutefois, même lorsque ces pourcentages ne sont pas atteints, une décision du GSN d'appliquer les dispositions de référence est suffisante. Presque[27] tous les États membres ont respecté ces règles et aucun d'entre eux n'a eu recours à l'option proposée par la directive de ne pas appliquer les dispositions de référence à la participation en cas de fusion.

---

[24] On note toutefois une différence pour l'ES: les dispositions de référence s'appliquent également lorsque l'accord «ne contient pas de dispositions spécifiques».

[25] MT et RO n'incluent pas cette adaptation dans la liste.

[26] DE prévoit la même limite lorsque la coopérative passe d'une structure de gestion dualiste à une structure moniste ou l'inverse.

[27] CY applique le pourcentage de 50 % également aux fusions; UK ne fait pas référence à la transformation (toutefois, comme le Royaume-Uni ne dispose pas de système de participation au niveau de la direction, le risque qu'une coopérative prévoyant une participation perde son régime de participation, du fait des dispositions de référence, en se transformant en une SCE est très limité).

3.4.2. *Organe de représentation des travailleurs*

Dans les dispositions de référence, les travailleurs exercent leurs droits à participer à la SCE par l'intermédiaire d'un organe de représentation (ci-après «OR»). L'OR se compose de travailleurs de la SCE et de ses filiales et établissements élus ou désignés par les représentants des travailleurs en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre[28]. Sa composition doit être adaptée pour tenir compte des changements qui interviennent dans la SCE, ses filiales et ses établissements. Quatre ans après son institution, l'OR doit décider s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion d'un accord ou de maintenir l'application des dispositions de référence.

Si d'une manière générale, la transposition de ces dispositions a été assurée par les États membres, certaines omissions ont été décelées en ce qui concerne le comité restreint qui doit être élu si la taille de l'OR le justifie, le droit des membres de l'OR à un congé sans perte de salaire et l'adaptation aux changements[29]. Il existe des différences en ce qui concerne la taille de l'OR requise pour pouvoir instituer un comité restreint. Concernant le droit de l'OR d'être assisté par des experts de son choix, la plupart des États membres ont eu recours à la possibilité de limiter le financement du SCE à un expert, de la même manière que pour le GSN.

3.4.3. *Information et consultation transnationales*

S'agissant de l'information et de la consultation, la compétence de l'OR se limite aux questions de nature transnationale. Pour exercer cette compétence, l'OR a le droit de se réunir avec l'organe compétent de la SCE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe compétent au sujet du développement des activités, des emplois et de l'organisation de la SCE. En outre, l'OR a le droit d'être informé lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs; de demander l'organisation d'une réunion extraordinaire afin d'être informé et consulté; et d'exprimer un avis. Une réunion supplémentaire peut être demandée si cet avis n'est pas suivi par la SCE. Les mesures nationales d'exécution ne comportent aucune disposition particulière à cet égard.

3.4.4. *Participation des travailleurs au niveau de la direction*

En ce qui concerne la participation des travailleurs, les dispositions de référence prévoient principalement que le niveau de participation dans la SCE est déterminé par le niveau de participation dans les entités participantes avant la constitution de la SCE. En conséquence, si aucune des entités participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SCE, cette dernière n'est pas tenue d'établir des dispositions en matière de participation des travailleurs.

Lorsqu'il existe plusieurs formes de participation, le GSN doit désigner celle qui s'appliquera à la SCE. La plupart des États membres choisissent d'adopter à cet

---

[28] DE: les dispositions tiennent compte des travailleurs de l'intégralité du groupe.

[29] SK: aucune réunion interne du comité restreint; PT et UK: aucun congé de formation sans perte de salaire; UK: aucune adaptation.

égard des règles par défaut, principalement en choisissant le régime de participation qui couvre le plus grand nombre de travailleurs.

3.5. Dispositions nationales applicables aux SCE constituées *ex novo* et employant moins de 50 travailleurs ou 50 travailleurs ou plus dans un même État membre

Contrairement à la SE, la SCE peut être constituée «*ex novo*», par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques. L'article 8 prévoit des dispositions spécifiques dans ce cas de figure. Lorsqu'une seule SCE emploie moins de 50 travailleurs ou 50 travailleurs ou plus dans un seul État membre, il n'y a pas de processus de négociation obligatoire et les dispositions nationales concernant l'implication des travailleurs applicables aux autres entités du même type situées dans les mêmes États membres doivent être appliquées à la SCE, ses filiales et établissements. Toutefois, une procédure de négociation doit être lancée si elle est demandée par un tiers des travailleurs ou si le seuil de 50 travailleurs vient à être atteint après l'immatriculation de la SCE. Une disposition spécifique prévoit le maintien de la participation lorsque le siège de la SCE est transféré dans un autre État membre. D'une manière générale, les États membres ont transposé littéralement ces nouvelles dispositions.

3.6. Droit limité de participation aux assemblées générales avec un droit de vote

L'article 9 de la directive établit une nouvelle méthode d'implication des travailleurs par rapport aux autres directives dans ce domaine, à savoir le droit des travailleurs ou de leurs représentants de participer à l'assemblée générale ou, le cas échéant, à l'assemblée de section ou de branche, en disposant du droit de vote. Cette disposition vaut en cas de transformation, par application des dispositions de référence lorsqu'une telle participation existait dans la ou les coopérative(s) participante(s), ou par voie d'accord.

Toutefois, le droit de participer à des assemblées générales est soumis aux limites fixées par l'article 59, paragraphe 4, du règlement, à savoir que la possibilité de cette participation doit avoir été reconnue par les dispositions nationales avant août 2003. Seuls trois États membres sont dans cette situation: le Danemark, pour lequel cette participation est une pratique courante, la Hongrie et le Luxembourg. Tous les États membres sauf sept[30] ont opté pour une transposition littérale cet article.

3.7. Dispositions communes des directives relatives à l'implication des travailleurs

Les dispositions de la directive ne diffèrent pas de celles des autres directives relatives à l'implication des travailleurs en ce qui concerne les définitions, la réserve et la confidentialité, l'esprit de coopération qui régit la relation entre les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SCE et les protections et garanties prévues pour les représentants des travailleurs. Les États membres ont également mis en œuvre ces dispositions de la même manière. La Commission renvoie aux rapports précédents à cet égard (voir introduction).

[30] CY, DE, EE, PT, RO, SK et UK dont les dispositions ne reconnaissaient pas une telle participation.

4. PROBLEMES SOULEVES PAR LA MISE EN ŒUVRE ET L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE

4.1. Manque d'expérience

Pour autant que la Commission le sache, seules 17 SCE étaient constituées au 8 mai 2010, parmi lesquelles aucune ne comptait un nombre important de travailleurs[31]. Même si, selon les organisations représentant les coopératives, d'autres SCE devaient être constituées, l'expérience manque au niveau de la mise en œuvre et de l'application de la directive.

4.2. Complexité des dispositions

La compréhension des dispositions nationales d'exécution du règlement et de la directive peut représenter un problème pour les petites organisations[32]. En ce qui concerne la directive, l'existence de deux approches différentes régissant l'implication des travailleurs dans la SCE – la négociation ou les règles nationales – et les dispositions spécifiques relatives à la participation aux assemblées générales doivent être correctement comprises. Toutefois, comme les États membres ont transposé d'une manière assez littérale la directive dans des lois spécifiques, la mise en œuvre ne renforce pas la complexité. En outre, les acteurs sociaux engagés dans le mouvement coopératif et l'action syndicale soulignent que la complexité se situe plutôt au niveau du statut et prennent depuis 2006, souvent avec le soutien financier de l'Union, des mesures visant à préparer la mise en place de mécanismes d'information, de consultation et de participation dans les SCE.

4.3. Spécificités des coopératives

Les coopératives diffèrent des sociétés par actions à plusieurs égards. Elles disposent de leur propre législation, qui est différente du droit des sociétés dans certains États membres, et peuvent même être considérées comme des associations civiles plutôt que des sociétés au regard du droit national[33], certaines lois spécifiques s'appliquant à certains types de coopératives (dans les domaines de l'agriculture, du logement, du crédit ou de la santé). En ce qui concerne les relations de travail individuelles, il n'existe pas de différences apparentes sur les points les plus importants. Toutefois, certaines caractéristiques spécifiques en matière de relations collectives marquent la différence entre les travailleurs qui sont membres de la coopérative et ceux qui ne le sont pas. Si ces spécificités ne soulèvent aucun problème particulier en matière d'information et de consultation, la question est plus complexe s'agissant des conventions collectives et de la participation au niveau de la direction[34].

---

31 Résultats préliminaires d'une étude menée pour la Commission par Coopératives Europe, EURICSE et la Fondation EZAI: 17 SCE recensées (1 en 2006, 5 en 2008, 7 en 2009 et 4 début 2010) dans 9 États membres (5 en IT, 3 en SK, 2 en HU, 2 en BE, 1 en DE, LIE, NL, ES, SE) pour un total de 32 travailleurs.

32 Une organisation membre de BusinessEurope (SN), a noté que «bien que le mécanisme puisse être considéré comme assez compliqué, il est devenu une sorte de procédure standard pour la participation des travailleurs» organisée, dans l'ensemble, de la même manière que pour la SE.

33 Législation propre en ES, HU, PL, PT, SE; associations civiles aux Pays-Bas (NL).

34 À CY par exemple, accords privés et non conventions collectives; en HU, aucune participation au niveau de la direction.

Certains mouvements coopératifs nationaux ont exprimé l'inquiétude que la SCE pourrait compromettre les principes des coopératives, mais ces préoccupations portent essentiellement sur le statut lui-même et non sur l'implication des travailleurs. Les experts indépendants ont constaté que la transposition de la directive a eu un impact positif sur le droit du travail et le droit des coopératives. La Commission note également que la mise en œuvre de la directive a incité les travaux et réalisations conjoints[35] entre les syndicats et les organisations représentant les coopératives aux niveaux national et européen.

4.4. Problèmes communs concernant l'implication transnationale des travailleurs

Certains problèmes sont communs aux différentes directives[36] traitant de l'implication transnationale des travailleurs (notamment la directive 2001/86/CE ou directive SE).

En ce qui concerne les détournements des procédures, les experts indépendants[37] indiquent que plusieurs États membres[38] n'ont pas transposé l'article 13 de la directive qui requiert des États membres qu'ils prennent les mesures appropriées pour éviter l'utilisation abusive d'une SCE aux fins de priver les travailleurs de droits en matière d'implication des travailleurs ou de refuser ces droits. Comme cela avait été le cas pour la directive SE[39], la Commission juge cette situation potentiellement préoccupante.

La question de la protection des droits de participation lorsqu'une Société européenne ou une société coopérative se transforme en société ou en coopérative à statut national a été soulevée dans le cadre du réexamen de la directive SE[40]. Pour répondre à ce problème, la directive 2005/56/CE sur les fusions transfrontalières oblige la société à prendre une forme juridique permettant l'exercice des droits de participation[41].

Les experts indépendants font remarquer l'absence, dans la directive, de dispositions relatives au caractère exécutoire de l'accord sur l'implication des travailleurs[42]. La refonte de la directive relative au comité d'entreprise européen a permis de dégager de nouvelles approches dans ce domaine, puisque les représentants des travailleurs disposeront des moyens nécessaires pour appliquer le droit découlant de la directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs.

---

35 En particulier par l'intermédiaire de projets financés sur la ligne budgétaire 04.03.03.03.

36 Directive 94/45/CE refondue dans la directive 2009/38/CE concernant le comité d'entreprise européen, directive SE 2001/86/CE – voir plus haut, directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux, JO L 310 du 25.11.2005, p. 1.

37 Voir la référence aux études de Labour Asociados et Milieu à la note de bas de page n° 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI; enquête approfondie nécessaire pour BG, CZ, LV et PT.

39 Voir le point 3.6 du rapport COM(2008) 591.

40 Voir le point 4.4 du rapport COM(2008) 591.

41 SE a également noté que de nouvelles idées sur la manière de gérer les changements significatifs du nombre de travailleurs après la création d'une société dotée d'un statut européen ont été avancées dans le contexte des discussions menées au Conseil, en 2009 sur l'article 35 de la proposition de règlement relatif à la société privée européenne.

42 Les mesures nationales d'exécution en ES et au PT prévoient toutefois l'efficacité juridique de l'accord.

Les questions liées aux définitions clés de la directive telles que «représentants des travailleurs», «implication des travailleurs», «information», «consultation», «participation» et «entités juridiques participantes» se posent de la même manière que pour les autres directives, en particulier la directive SE 2001/86/CE. Une approche plus cohérente de ces définitions s'impose dans toutes les directives.

5. CONCLUSION

La directive n'a été transposée dans tous les États membres que depuis mars 2009. Par conséquent, on dispose de peu d'expérience dans l'application pratique de la directive.

En outre, la directive n'est pas un acte législatif isolé. Elle complète le règlement SCE et présente des similarités frappantes avec d'autres directives régissant l'implication des travailleurs, comme la directive SE. La Commission estime qu'il convient de prendre en compte le résultat de l'évaluation de ces directives et du règlement avant d'engager tout processus de révision.

Ces conclusions sont partagées par tous les États membres[43] et les partenaires sociaux[44] qui ont exprimé leur avis lors de la procédure de consultation lancée pour l'établissement de ce rapport.

Il convient d'élucider+ les raisons du très faible taux d'utilisation du cadre législatif de l'Union concernant les coopératives avant d'envisager une révision de la directive.

Le présent rapport a identifié plusieurs aspects[45] qui méritent plus ample réflexion. La Commission continuera de contrôler la bonne application de la directive et d'encourager le renforcement des capacités de tous les intervenants[46].

---

43 Vor la liste au point 1 (introduction); certains États membres estiment que tout processus de révision devra se concentrer sur le règlement et sur le concept de société coopérative européenne plutôt que sur la directive.

44 La CES estime qu'il n'y a pas lieu de simplifier la directive et que, dans l'hypothèse d'une révision du règlement, il serait nécessaire de consulter les partenaires sociaux. CIP, organisation membre de BusinessEurope, considère que toute révision de la législation devrait éviter de créer des charges supplémentaires pour les entreprises.

45 En particulier concernant la procédure de négociation transnationale, le détournement des procédures et les questions transversales communes aux directives sur l'implication des travailleurs.

46 La Commission soutient des actions poursuivant ces objectifs, notamment au titre de la ligne budgétaire 04.03.03.03 — Information, consultation et participation des représentants des entreprises.