



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

*Prise de position de la Chambre des salariés
sur la consultation publique des fusions et
scissions transfrontalières*

Luxembourg, le 28 novembre 2014

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. +352 27 494 200
F. +352 27 494 250
www.csl.lu csl@csl.lu

La révision de la directive 2005/56/CE en ce qui concerne la participation des travailleurs

Rappelons qu'en ce qui concerne les droits de participation des travailleurs suite à une fusion transfrontalière, la directive 2005/56/CE prévoit qu'en principe la législation nationale régissant la société issue de la fusion transfrontalière est applicable.

Mais les règles protectrices relatives à la participation des travailleurs, fixées par le règlement européen 2157/2001 sur la société européenne et la directive 2001/86/CE sur l'implication des travailleurs dans la société européenne, doivent être respectées dans les trois cas suivants:

- si au moins une des sociétés qui fusionnent, emploie pendant la période de six mois précédant la publication du projet de fusion transfrontalière un nombre moyen de travailleurs supérieur à 500 et qu'elle est gérée selon un régime de participation des travailleurs;
- si la législation nationale applicable à la société issue de la fusion transfrontalière ne prévoit pas au moins le même niveau de participation que celui qui s'applique aux sociétés qui fusionnent, mesuré en fonction du nombre de représentants de travailleurs parmi
 - les membres du conseil d'administration,
 - du conseil de surveillance,
 - de leurs comités ou du groupe de direction qui gère les unités chargées d'atteindre des objectifs en termes de profit dans ces sociétés, à condition qu'il y ait une représentation des travailleurs ;
- si la législation nationale applicable à la société issue de la fusion transfrontalière ne prévoit pas que les travailleurs des établissements de la société issue de la fusion transfrontalière situés dans d'autres États membres puissent exercer les mêmes droits de participation que ceux dont bénéficient les travailleurs employés dans l'État membre où le siège statutaire de la société issue de la fusion transfrontalière est établi.

Si dans le cadre d'une société européenne, née par fusion de plusieurs sociétés, le seuil pour l'application des dispositions de référence (règles subsidiaires) relatives à la participation des travailleurs prévues par la directive 2001/86/CE sur la société européenne est de 25%, il est ici dans le cadre de la directive 2005/56/CE porté à 33 1/3 %. Ce qui signifie que 33 1/3% du nombre total de travailleurs dans toutes les sociétés participant à la fusion doivent avoir été gérés selon un régime quelconque de participation des travailleurs, afin que les dispositions de référence concernant la participation des travailleurs prévues par la directive 2001/86/CE relative à la société européenne soient obligatoirement applicables.

Plusieurs remarques s'imposent quant à ces règles :

Sur la participation des salariés

1. La Chambre des salariés du Luxembourg ne voit pas de justification pour cette différence de seuil entre la participation des travailleurs dans une société européenne née par fusion (25%) et celle d'une autre société née par fusion soumise à la directive 2005/56/CE.

Elle estime que dans le cadre d'une révision de la directive 2005/86/CE cette différence devrait être supprimée.

2. La Chambre des salariés est en outre d'avis que la directive 2005/56/CE doit être formulée de manière à ce qu'il soit clair que dans les cas où la législation nationale régissant la société

issue de la fusion transfrontalière est écartée sur base de l'article 16.2 alinéa 1¹ et point b)² de la directive, mais qu'elle est néanmoins plus favorable en ce qui concerne les droits de participation des travailleurs (comparée aux règles issues de la législation relative à l'implication des travailleurs dans la société européenne), alors les règles plus favorables issues de la législation nationale régissant la société issue de la fusion transfrontalière doivent rester applicables.

Autres remarques :

3. À la différence de la directive 2001/86/CE, la directive 2005/56/CE ne traite pas de la question de l'implication des travailleurs dans la nouvelle société issue d'une fusion transfrontalière. Or, la notion d'implication des travailleurs vise l'information, la consultation, ainsi que la participation des travailleurs dans la nouvelle société.

À l'instar des règles gouvernant la société européenne, la directive 2005/56/CE relative à la fusion transfrontalière de sociétés devrait aussi couvrir la notion d'implication des travailleurs et ne pas se contenter des règles en matière de participation. Il est en effet aussi important de consacrer des règles uniformes quant à l'information et à la consultation des travailleurs, qui peuvent différer d'un pays à l'autre.

4. De plus, la directive 2005/56/CE s'intéresse presque exclusivement à la phase postérieure à la fusion. Une réforme de cette directive devrait permettre de poser la question de la phase précédant la fusion, mais également de la phase précédant la prise de décision de procéder à la fusion. En particulier, la question de l'articulation de la directive 2005/56/CE et des différentes directives européennes contenant des dispositions en matière d'information et de consultation des travailleurs (directives 2001/23/CE sur le transfert d'entreprise, 2002/14/CE sur l'information et la consultation des travailleurs et 94/45/CE sur le comité d'entreprise européen).

Avant la prise de décision de procéder à la fusion :

Les règles subsidiaires contenues en annexe de la directive 94/45/CE, en particulier le paragraphe 3 envisagent l'information et la consultation des représentants des salariés « lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs ». Une fusion doit être considérée comme une circonstance exceptionnelle au sens de cette disposition. La consultation des représentants des travailleurs devra par ailleurs intervenir avant que la décision soit prise afin de leur donner la possibilité d'influer sur cette décision.

Une fusion doit également être considérée comme une décision susceptible d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail au sens de l'article 4 § 2 point c) de la directive 2002/14/CE, surtout dans les cas où celle-ci entraîne des licenciements.

Il s'agit ici aussi de consultation, la remarque formulée au paragraphe précédent sur le moment de la consultation reste donc ici aussi valable.

¹ Alinéa 1 : une des sociétés fusionnant emploie pendant plus de 6 mois avant la fusion plus de 550 travailleurs qui bénéficient d'un régime de participation

² Point b) : la législation nationale applicable à la société issue de la fusion transfrontalière ne prévoit pas que les travailleurs des établissements de la société issue de la fusion transfrontalière situés dans d'autres États membres puissent exercer les mêmes droits de participation que ceux dont bénéficient les travailleurs employés dans l'État membre où le siège statutaire de la société issue de la fusion transfrontalière est établi

Pour rappel, la directive transfert prévoit dans son article premier (champ d'application) que les fusions sont couvertes par la directive. Dans cette hypothèse, son article 7 § 1^{er} envisage l'information des salariés en temps utile.

Notons à titre subsidiaire que l'article 5 point d) de la directive 2005/56/CE prévoit que le projet commun de fusion prend en compte les effets probables de la fusion transfrontalière sur l'emploi. Ces informations devront faire partie des informations transmises aux représentants des salariés le cas échéant.

Après la prise de décision (mais avant la fusion) :

L'article 7 de la directive 2005/56/CE prévoit que l'organe de direction établit un rapport sur les aspects juridiques et économiques de la fusion transfrontalière et expliquant les conséquences de cette fusion transfrontalière pour [...] les salariés. Ce rapport est mis à la disposition des représentants des salariés au plus tard un mois avant la date de l'assemblée générale, les représentants des salariés pourront alors émettre un avis. Cet avis sera annexé au rapport.

Notons à ce sujet que cet article ne prévoit pas la possibilité pour les représentants des salariés d'avoir recours à un expert. Précisons ensuite que si l'intérêt d'une telle disposition ne doit pas être remis en cause, l'influence des représentants des salariés devrait s'exercer davantage à l'étape précédente, avant la prise de décision de procéder à la fusion (voir paragraphe précédent).

5. L'article 11 de la directive 2005/56/CE prévoit que les autorités compétentes contrôlent la légalité de la fusion et, le cas échéant, que les modalités relatives à la participation des travailleurs ont été fixées conformément à l'article 16.
Ce contrôle doit concerner également le respect des obligations d'information et de consultation des travailleurs.
Si une nouvelle directive était proposée, celle-ci devrait par ailleurs contenir une disposition invitant les États membres à adopter des sanctions en cas de non-respect des dispositions nationales résultant de la transposition des articles de la directive sur les fusions en matière d'implication des travailleurs afin de garantir leur mise en œuvre.

Scissions transfrontalières :

6. Une future directive sur les scissions transfrontalières devrait de l'avis de la Chambre des salariés du Luxembourg réglementer la question de l'implication des salariés. Ces éventuelles dispositions devraient en tout cas garantir que la scission ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de réduire les droits associés à l'implication des travailleurs dans l'entreprise. Tout comme la directive sur les fusions, une directive sur les scissions devrait garantir que les salariés conservent le même niveau de protection en termes d'implication après la scission quelle que soit la loi applicable aux sociétés issues de la scission, et devrait également consacrer l'application des dispositions les plus favorables issues des différentes lois en présence.