

TALSMANDENS GRUPPE  
SPRECHERGRUPPE  
SPOKESMAN'S GROUP  
GROUPE DU PORTE-PAROLE  
GRUPPO DEL PORTAVOCE  
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

**INFORMATION  
INFORMATISCHE AUFZEICHNUNG  
INFORMATION MEMO**

**NOTE D'INFORMATION  
NOTA D'INFORMAZIONE  
TER DOCUMENTIE**

Bruxelles, May 1975

THE EUROPEAN COMPANY STATUTE

CONTENTS

- I. The European Company Statute - a new possibility
- II. The need for a legal framework
- III. The need for employee participation
- IV. Opinion of the European Parliament
  1. Access
  2. Taxation
- V. Amendments of political importance
  1. Composition of the Supervisory Board
  2. Representation of trade unions by persons not employed by the European Company
  3. Election of employee representatives to the Supervisory Board
  4. Election of employee representatives to the European Works Council
  5. Powers of the European Works Council

The Commission at its meeting in Luxembourg, April 30th, approved a proposal for a European Company Statute. Compared to the previous Commission's proposal of 30 June 1970 the proposal has been amended significantly, following, to a large extent, the advice given by the European Parliament in July 1974.

Since the debate of the European Parliament, extensive consultations have taken place with numerous industrial organizations, trade unions, governments and political parties as well as independent experts in the fields of workers' participation and company law.

The European Company Statute will provide a modern rational structure for the organization of companies in Europe and help to create what does not exist today - a common market for European enterprises beyond the common market for goods and services.

I. The European Company - a new possibility

The purpose of the proposed ECS is to make possible cross-frontier mergers, holdings and common subsidiaries which would then exist and function as European companies. The proposal is meant to help industry to restructure itself by external growth and internal reorganization and by adaption to the dimension of the Common Market and the requirements of our times.

As yet, European enterprises do not have the opportunity of acting throughout the Community in the same way they can within the single Member State in which they are incorporated. They have to contend with serious legal, practical and psychological difficulties if they wish to engage in certain cross-frontier operations.

The European Company Statute does not seek to replace national company laws. It is a complete European Companies Act, which will exist alongside them. It opens up a new possibility for European enterprises that wish to overcome present legal differences and practical difficulties in cross-frontier operations.

The European Company Statute is optional. No enterprise is compelled to use this legal framework. They can choose to do so, if they fulfil the requirements of the Statute, including the provisions for workers' participation in the decision-making process of the enterprise on the supervisory board, in the European Works Council and through collective bargaining.

II. The need for a legal framework

The Community's ability to respond effectively to the political problems which arise today, and will undoubtedly arise in the future, depends to a great extent upon the existence of solid structural foundations. Without such a structure, the Community is like a modern building without its steel frame. When the winds blow it will fall apart. One of the elements in this structural foundation, not perhaps the most central component, but certainly a very important one, is a common legal framework. The looser economic trading arrangements appropriate in the 1950s and the 1960s will not enable the Community to meet the greater challenges of the 1970s and 1980s. The institutions of the Community must move on to construct a common market in the full sense: a solid economic, social and legal foundation for the Community.

The European Company Statute is a significant part of that common legal framework.

Enterprises cannot today adopt legal structures which are appropriate to the scale and requirements of the European market in which they operate or wish to operate. The European Company Statute will provide them with such a structure and, moreover, a structure of a modern sophisticated kind, which offers protection for the legitimate interests of all concerned in the running of the enterprise. In making this structure available, the European Company Statute will provide a real stimulus for economic activity throughout the Community. For enterprises will have the opportunity to choose a modern corporate form which enables them to operate as European enterprises and thereby increase their efficiency, competitiveness vis-à-vis the outside world and strength, in their own interest and, what is more, in the interest of society as a whole.

The purpose of the European Company Statute is not to encourage bigness in industry as such, but to free enterprises from legal, practical and psychological constraints deriving from the existence of nine separate legal systems. These constraints at present inhibit enterprises from arranging their affairs and relationships with other enterprises in the manner which would otherwise be the most efficient and profitable just as a national company does in relation to its domestic market. Small and medium-sized firms

can benefit as much as large ones from this opportunity..

The Statute will facilitate the formation of new multi-national companies but of a different type. Multinationals which choose to take advantage of the new European form will have a transparent structure and clear obligations in relation to shareholders, creditors, employees and society as a whole. This will constitute a step towards establishing a modern uniform company law applicable to European multi-national companies throughout the Community.

III. The need for employee participation

The interests of society are increasingly related to wider considerations than economic efficiency.

This is nowhere more true than in the field of company law. In recent years there has been an increasing recognition, that in order to ensure that companies operate for the benefit of the society as a whole, other interests than those of the investor, entrepreneur and manager should be able to influence the decisionmaking of the company. Employees have interests in the functioning of the enterprises which are as substantial as those of shareholders and sometimes more so. Employees not only derive their income from the enterprises which employ them, but they devote a large proportion of their daily lives to the activities of the enterprise.

Decisions taken by the enterprise have substantial effects on their economic circumstances, their health and physical condition, the satisfaction they derive from work, the time and energy they can devote to their families and to activities other than work, and even their dignity and autonomy as human beings.

It is therefore not surprising that the problem of how and to what extent employees should be able to influence decisions of the enterprises, which employ them, has become a problem of paramount interest in all Member States. The European Communities can and should play an important role in the search for practical means to ensure employee participation.

This is all the more true in the current period of profound economic and social change in the world. The new situation relating to energy and other raw materials has changed the economic environment of the enterprises. The need for industrial reorganization has increased while at the same time the prospects for immediate wage increases have become more limited. Consequently, conflicts of interest between different groups are more acutely felt.

But precisely in such a period of economic and social tension there is even more need for effective mechanisms whereby those involved and employed in industry can respond quickly and sensibly to the requirements of the situation. Difficult problems will be easier to solve properly, fairly and with a minimum of wasteful confrontation if there are mechanisms which involve all those affected in the process of finding solutions. Here, decision-making machinery at enterprise level and within the enterprise undoubtedly has an important part to play. The Community would fail to make its contribution to economic and social progress if it overlooked the problem of reconciling the principal interest groups in our society.

IV. Opinion of the European Parliament

The European Parliament in July 1974 with a large majority approved the policy, the concept and the principles underlying the Commission's original proposal of June 1970. However, three kinds of amendments were proposed:

- numerous amendments of a technical nature,
- several amendments of some economic, legal and (or) political significance, and
- a few amendments of high political significance.

As far as the technical amendments are concerned, most of them have been accepted by Mr. Gundelach on behalf of the Commission, during the debate in the Plenary because they were ameliorations or did not raise problems. The few technical amendments not acceptable are of minor importance.

As to the amendments of some economic, legal and (or) political significance, again the Commission agrees in all but two instances with the European Parliament:

The Commission wishes to maintain

- the possibility offered to European Companies to opt for several registered offices, and it does not consider that
- the sanctions for the offences committed against provisions of the European Companies Regulation should be regulated in detail at Community level.

### 1. Access

Concerning the problem of the access to the European Company the Commission proposes to open access not only to sociétés anonymes (as proposed in 1970) but also to companies with limited responsibility and other corporate bodies for the formation of a common subsidiary, and to lower the minimum capital for mergers and holding companies to 250,000 RE and for common subsidiaries to 100,000 RE.

### 2. Taxation

The European Companies will conform to the same taxation rules as national companies and will benefit on the same basis as national companies from the provisions of the directive on the common tax treatment of parent companies and their subsidiaries of different Member States, and the directive on the common system of taxation applicable in the case of mergers, divisions and contribution of assets taking place between companies of different Member States, which were proposed by the Commission to the Council in 1969 (O.J. No. C 39 of 22.3.1969).

The Commission supported by the European Parliament therefore now takes the opportunity to draw the attention of the Council to its timetable for the abolition of fiscal barriers to closer relations between undertakings as laid down in the resolution of December 1973.

### V. Amendments of political significance

These concern three issues:

- the representation of employees in the Supervisory Board of a European Company,
- the problem of how to choose the representatives of the employees for the Supervisory Board and the members of the European Works Council, and
- the powers of the European Works Council.

The Commission has decided to modify its original proposal in accordance with the opinion of Parliament.

### 1. Composition of Supervisory Board

The Supervisory Board shall consist as to one third of representatives of the shareholders, as to one third of representatives of the employees, and as to one third of members co-opted by these two groups who are to be independent of both shareholders and employees and to represent "general interests".

The proposal to divide the number of seats on the Supervisory Board into three equal parts is intended to avoid some of the organizational, political and psychological difficulties which could result on the European level from a representation ratio of 50:50 between shareholder and employee representatives. In particular the proposal attempts to prevent deadlock situations arising which might adversely affect the economic efficiency of the undertaking. The additional proposal that the total number of members of the Supervisory Board should be uneven is also intended to reduce this danger. Moreover, the proposed one third - one third - one third formula has the attractive feature of enabling other, broader interests than those of the shareholders and employees to be represented on the Supervisory Board.

On the other hand, if the representation of shareholders is reduced to one third giving another third to the employees and the final third to other defined interests, there is said to be the risk of reducing the incentive companies may have for using the European Company form. However it should not be overlooked that no member of the final third can be co-opted without the consent of at least some of the shareholders' representatives because each co-opted member needs at least two thirds of the combined votes of the shareholders' and the employees' representatives.

The co-opted members of the final third must represent "general interests". This concept is intended to cover all interests affected by the activities of a European Company other than those of the shareholders and employees directly involved. The concept must be seen as one element together with two other requirements, that is that these representatives be "not directly dependent on the shareholders, the employees or their respective organizations" and have "the necessary knowledge and experience". The underlying idea is that the representatives constituting the final third will enable the Supervisory Board to take decisions which take into consideration all interests affected by the activities of the European Company, in other words to recognize the special responsibility of the enterprise toward those interests.

Since the "general interests" are not defined in a concrete way, the proposed system has some similarity with the system of the "eleventh man" prevailing in the German coal and steel industry since 1951 who is to be co-opted by the representatives of the shareholders and of the employees on the Supervisory Board. Nevertheless there are substantial differences. Since the final third of members on the Supervisory Board of an S.E. will normally consist of at least three members, there will be not just a single member, but a plurality of independent members who are all equally entrusted with preventing a deadlock in the Supervisory Board of the S.E.

The proposed system also contains substantial elements of the Dutch system in force since 1973. The candidates eligible for co-option are to be proposed by the General Meeting, the Works Council and the Management Board as under Dutch company law. Accordingly, the General Meeting, the European Works Council and the Management Board are each expected to propose candidates who will have the necessary knowledge and experience, will defend the long term interests of the enterprise as a whole, and will therefore probably be acceptable to both shareholders' and employees' representatives.

The shareholders' and the employees' representatives on the Supervisory Board will then probably elect those of the candidates nominated by the three organs whom they predict will act as mediators and conciliators rather than a substantial third force, at least as far as the last man to be co-opted is concerned, for the total number of the members of the Board must be uneven. As experience with the system in the German coal and steel industry shows, an uneven number tends to favour compromise candidates who subsequently act as mediators and conciliators.

The proviso that the shareholders' and the employees' representatives have to choose among lists of candidates submitted to them by the General Meeting, the Works Council and the Management Board is to some extent a

supplementary guarantee against the choice of nonentities. Since the lists of candidates will probably be a matter of public knowledge, the nominatory bodies will feel obliged to put forward candidates with reputation which will not attract undue criticism of the nominating body itself.

It will not be mandatory for employees to be represented on the Supervisory Board. It is left to the employees to decide - with a simple majority - whether they wish to participate in the Supervisory Board of an S.E. or not. If not, the Supervisory Board will consist of representatives of shareholders only, fulfilling its normal functions. It would not correspond to the normal rules of democracy if a minority of employees in favour of employees' representation were able to impose their views on a reluctant majority.

2. Representations of trade-unions by persons not employed by the European Company

The ESC gives the statutory right to the trade unions represented in the establishments of the S.E. to submit lists of candidates for the election of the employees' representatives to the Supervisory Board. The lists can include a minority of trade union candidates from outside the enterprise, leaving the electors to express their preferences.

It is thus left to the electors and not to the law to decide whether persons not employed by the S.E. become employees' representatives on the Supervisory Board. The legitimation of all of the representatives of the employees on the board depends on their election, that is on the will of the majority of the employees of the European Company.

3. Election of employees' representatives to the Supervisory Board

Under the election rules the choice of employees' representatives takes place normally in two stages.

First stage: all employees elect in the establishments of the S.E. a number of electoral delegates by secret direct ballot. The election is subject to the principle of proportional representation. Lists of candidates may be submitted by trade unions represented in the establishment and by groups of employees entitled to vote.

10% or 100 employees in an establishment is the minimum requirement for putting up a list of candidates.

Second stage: the electoral delegates elect the employees' representatives to the Supervisory Board jointly by means of a secret ballot. They must exercise their voting rights freely and must not be bound by any instructions. The election is subject to the principle of proportional representation.

Lists of candidates may be submitted by the European Works Council, by trade unions represented in the establishments of the S.E., by 1/20 of the electoral delegates or by at least 1/10 of the employees of the S.E.

4. Election of employees' representatives to the European Works Council

The members of the European Works Council are elected by all employees of the S.E. by secret direct ballot. Lists of candidates may be submitted by trade unions represented in the establishment and by groups of employees (10% or 100 employees). The election is subject to the principle of proportional representation.

The European Works Council is thought to be the representative body of all employees employed in establishments of the S.E., irrespective of whether they are organized in trade unions or not. Hence, there must be direct and secret elections in which all employees of the respective establishment can participate. This is of particular significance in the case of undertakings

which have establishments in several Member States - and it is only then that a European Works Council is created. The degree of organization of workers in a trade union varies as much from one Member State to another as it does from one branch of industry to another.

But the degree of the legitimation of the members of the European Works Council should not differ and depend upon the degree to which labour is organized in each establishment.

All employees of the S.E., moreover, should enjoy the same rights relating to information, consultation and co-decision. These are intended to be statutory rights and therefore not reserved to organized groups, but available to all employees in accordance with democratic principles.

This does not mean that trade unions are in any way excluded from having members on European Works Councils. Where an election takes place, they have an equal right to submit lists of candidates. In addition, the European Works Council may at any time, by majority vote, invite a representative from a trade union represented in an establishment of the S.E. to attend certain meetings in an advisory capacity. Furthermore, experts may be called in to clarify certain difficult questions and these experts can be drawn from the ranks of trade unions.

#### 5. Powers of the European Works Council

The European Works Council is competent for all matters which concern the S.E. as a whole or several of its establishments. The Works Council is to be kept regularly informed on the general economic position of the S.E. and of its future development. It has to be consulted before important economic decisions affecting the employees are taken. Decisions concerning certain social matters may be made by the Board of Management only with the agreement of the European Works Council. If the European Works Council withholds its agreement, agreement may be given by a court of arbitration whose members are appointed by the European Works Council and by the Board of Management.

The European Works Council must give its agreement to decisions planned by the Board of Management concerning the establishment of a social plan in the event of closure of the S.E. or of parts thereof. Before making any decisions relating to the winding up of undertakings and mergers with other undertakings, the Board of Management must consult the European Works Council.

On the other hand, the competence of the European Works Council shall extend only to matters which do not involve the negotiation or conclusion of conventions or collective agreements concerning the working conditions of employees. Thus a demarcation line has been drawn between the powers of the European Works Council and of the trade unions.

The European Works Council is not to interfere with the role of trade unions nor with the duties of employee representatives organized at plant level under national arrangements. These representatives will continue to exercise their functions, unless otherwise provided in the Statute. Such provisions exist only in cases where a uniform representation of all employees affected by a decision of the Management Board is desirable both for the representation of employees' interests and the viability of the decision making process within the European Company. Nor is collective bargaining on working conditions a matter for the European Works Council. The draft of the amended proposal expressly prevents the European Works Council from engaging in such procedures, unless it is authorized to do so by the contracting parties within a European collective agreement. It is hereby intended to forestall any possible conflict with the functions of the trade unions.

Indeed, the proposed European Company Statute goes much further than that and gives the trade unions the new, additional opportunity to operate

effectively in the specific environment of a company working at a transnational level. To these ends, it includes provisions enabling the European Company to conclude agreements with the trade unions represented in its different establishments on working conditions which are binding throughout the Community for all employees who are members of a trade union which is a party to such an agreement.

This reflects the feeling that the European Company will function better if the trade unions are sufficiently organized and possess specific rights at the transnational level on which the company works and are thus able to play an active role in the life of the undertaking.



TALSMANDENS GRUPPE  
SPRECHERGRUPPE  
SPOKESMAN'S GROUP  
GROUPE DU PORTE-PAROLE  
GRUPPO DEL PORTAVOCE  
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

**INFORMATION  
INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG  
INFORMATION MEMO**

**NOTE D'INFORMATION  
NOTA D'INFORMAZIONE  
TER DOCUMENTIE**

Bruxelles, mai 1975

LE STATUT DES SOCIÉTÉS ANONYMES EUROPÉENNES

SOMMAIRE

- I. Le statut des sociétés anonymes européennes - une possibilité nouvelle
- II. Nécessité d'un cadre juridique
- III. Nécessité d'une participation des travailleurs
- IV. Avis du Parlement européen
  1. Accès
  2. Régime fiscal
- V. Amendements de portée politique
  1. Composition du conseil de surveillance
  2. Représentation des syndicats par des personnes non occupées dans la société anonyme européenne
  3. Election des représentants des travailleurs au conseil de surveillance
  4. Election des représentants des travailleurs au comité européen d'entreprise
  5. Compétences du comité européen d'entreprise

---

Lors de sa réunion du 30 avril, à Luxembourg, la Commission a adopté la proposition d'un statut des sociétés anonymes européennes. Le texte initial de la proposition de la Commission, du 30 juin 1970, a été considérablement amendé: les modifications suivent, dans une large mesure, l'avis émis par le Parlement européen en juillet 1974.

Depuis cette date, de vastes consultations ont eu lieu avec de nombreuses organisations patronales et syndicales, des gouvernements et des partis politiques ainsi qu'avec des experts indépendants dans les domaines de la participation des travailleurs et du droit des sociétés.

Le statut des sociétés anonymes européennes fournira aux sociétés européennes un modèle d'organisation rationnel et moderne et contribuera à la création de ce qui n'existe pas encore: un marché commun pour les entreprises européennes au-delà du marché commun pour les biens et services.

---

## I. La société anonyme européenne : une possibilité nouvelle

Le statut proposé a pour objet de permettre les fusions et la création de sociétés holding et de filiales communes par-delà les frontières : les sociétés ainsi créées existeraient et fonctionneraient en tant que sociétés anonymes européennes. La proposition est destinée à aider l'industrie à se restructurer par croissance externe et réorganisation interne et à s'adapter aux dimensions du marché commun et aux exigences de notre époque.

Jusqu'à présent, les entreprises européennes n'ont pas la possibilité d'exercer leurs activités à travers la Communauté comme elles le font à l'intérieur de l'Etat membre dans lequel elles sont enregistrées. Elles se heurtent à de graves difficultés d'ordre juridique, pratique et psychologique lorsqu'elles souhaitent s'engager dans certaines opérations transnationales.

Le statut des sociétés anonymes européennes ne cherche pas à remplacer les droits des sociétés nationaux. Il s'agit d'un droit complet des sociétés européennes, qui existera à côté des droits nationaux. Il offre une possibilité nouvelle aux entreprises européennes qui souhaitent surmonter les disparités juridiques actuelles et les difficultés pratiques que présentent les opérations transnationales.

Le statut des sociétés anonymes européennes est facultatif. Les entreprises ne sont pas tenues de choisir ce cadre légal. Elles peuvent décider d'y recourir si elles remplissent les conditions requises par le statut, y compris celles concernant la participation des travailleurs au processus de décision de l'entreprise au sein du conseil de surveillance et du comité européen d'entreprise ainsi que par la voie des conventions collectives.

## II. Nécessité d'un cadre juridique

La capacité de la Communauté de résoudre efficacement les problèmes politiques qui se posent aujourd'hui et qui se poseront sans aucun doute à l'avenir dépend dans une grande mesure de l'existence de structures solides. En l'absence de telles structures, la Communauté ressemblerait à un immeuble moderne dépourvu de charpente métallique et menacé de s'écrouler par grand vent. L'un des éléments, sinon essentiel du moins très important, de cette structure est un cadre juridique commun. Les accords commerciaux plus lâches qui pouvaient suffire dans les années 50 et 60 ne permettront plus à la Communauté de relever les grands défis qui se poseront dans les années 70 et 80. Les institutions de la Communauté doivent entreprendre la construction d'un marché commun au sens plein du terme : un fondement économique, social et juridique solide pour la Communauté.

Le statut des sociétés anonymes européennes représente une partie importante de ce cadre juridique commun.

Les entreprises ne peuvent actuellement adopter des structures juridiques appropriées aux dimensions et aux exigences du marché commun dans lequel elles exercent leurs activités ou souhaitent le faire. Le statut des sociétés anonymes européennes leur fournira une telle structure et, qui plus est, une structure moderne et élaborée assurant la protection des intérêts légitimes de toutes les personnes concernées par la marche des affaires de l'entreprise. En rendant une telle structure accessible, le statut des sociétés anonymes européennes contribuera réellement à stimuler l'activité économique dans l'ensemble de la Communauté. Les entreprises auront en effet la possibilité de choisir une forme moderne d'organisation qui leur permettra de fonctionner comme des entreprises européennes et par là d'accroître leur efficacité, leur compétitivité à l'égard des entreprises extracommunautaires et leur solidité, et cela, dans leur propre intérêt et, ce qui est plus important encore, dans l'intérêt de l'ensemble de la société.

Le statut des sociétés anonymes européennes n'a pas pour objet d'encourager le gigantisme dans l'industrie, mais de libérer les entreprises des contraintes juridiques, pratiques et psychologiques résultant de l'existence de neuf ordres juridiques distincts. Ces contraintes empêchent actuellement les entreprises d'organiser leurs affaires et leurs relations avec d'autres entreprises de la manière la plus efficace et la plus profitable, comme peut le faire n'importe quelle société nationale dans le cadre d'un marché intérieur. Les petites et moyennes entreprises peuvent tirer profit de ces possibilités au même titre que les grandes entreprises.

Le statut facilitera la formation de nouvelles sociétés multinationales, mais celles-ci seront d'un type différent. Les sociétés multinationales qui choisiront de recourir à la nouvelle forme européenne auront une structure transparente et des obligations précises à l'égard des actionnaires, des créanciers, des travailleurs et de l'ensemble de la société. Il s'agit d'une étape vers l'établissement d'un droit des sociétés moderne, uniforme, applicable à toutes les sociétés multinationales européennes partout dans la Communauté.

### III. Nécessité d'une participation des travailleurs

Les intérêts de la collectivité sont liés de plus en plus à des considérations plus larges que l'efficacité économique.

Il n'est nul domaine où cela soit plus vrai que dans celui du droit des sociétés. Au cours des dernières années, on s'est aperçu de plus en plus que si l'on voulait que les sociétés agissent au profit de l'ensemble de la collectivité, il fallait que des intérêts autres que ceux des investisseurs, des entrepreneurs et des directeurs soient en mesure d'influer sur le processus de décision de la société. Le fonctionnement de l'entreprise intéresse les travailleurs au même titre que les actionnaires et peut-être même davantage. Ils ne tirent pas seulement leurs revenus de l'entreprise qui les occupe, ils y consacrent aussi une part importante de leur vie quotidienne.

Les décisions prises par l'entreprise ont de graves repercussions sur leur situation économique, leur santé et leur condition physique, la satisfaction qu'ils tirent de leur travail, le temps et l'énergie qu'ils peuvent consacrer à leur famille et à des activités extra-professionnelles et même sur leur dignité et leur autonomie en tant qu'êtres humains.

Il n'est donc pas étonnant que le point de savoir comment et jusqu'à quel point il conviendrait de permettre aux travailleurs d'influer sur les décisions de l'entreprise dans laquelle ils travaillent soit devenu un problème d'importance majeure dans tous les Etats membres. Les Communautés européennes peuvent et devraient jouer un rôle marquant dans la recherche des moyens pratiques permettant d'assurer la participation des travailleurs.

C'est d'autant plus vrai à l'époque actuelle, où le monde connaît des transformations économiques et sociales profondes. La nouvelle situation qui s'est créée sur le plan de l'énergie et des autres matières de base a modifié l'environnement économique des entreprises. La nécessité d'une réorganisation industrielle s'accroît au moment même où les perspectives de hausses salariales immédiates se sont amenuisées. Par conséquent, les conflits d'intérêt entre les diverses catégories se font sentir de manière plus aiguë.

C'est précisément dans une telle période de tensions économiques et sociales que la nécessité d'un mécanisme efficace permettant aux industriels et aux travailleurs de répondre rapidement et judicieusement aux exigences de la situation devient encore plus impérieuse. Il sera plus facile de résoudre certains problèmes épineux de manière appropriée, équitable et avec un minimum de confrontations inutiles, s'il existe des mécanismes faisant participer tou-

tes les personnes intéressées à la recherche des solutions. A cet égard, les mécanismes de prise de décision au niveau de l'entreprise et au sein de l'entreprise sont sans aucun doute de nature à jouer un rôle important. La Communauté manquerait à son devoir de contribuer au progrès économique et social si elle négligeait de tenter de réconcilier les principaux groupes d'intérêts qui s'affrontent dans notre société.

#### IV. Avis du Parlement européen

En juillet 1974, le Parlement européen a approuvé, à une large majorité, la politique, la conception et les principes qui étaient à la base de la proposition initiale de la Commission de juin 1970. Il a cependant proposé trois sortes d'amendements:

- de nombreux amendements d'ordre technique;
- plusieurs amendements de portée économique, légale et (ou) politique;
- quelques amendements de portée politique majeure.

En ce qui concerne les amendements d'ordre technique, la plupart d'entre eux ont été acceptés par M. Gundelach, au nom de la Commission, au cours des débats en assemblée plénière, parce qu'ils représentaient des améliorations ou ne posaient pas de problèmes. Les quelques amendements techniques qui n'ont pas pu être acceptés étaient d'importance mineure.

Quant aux amendements de portée économique, légale et (ou) politique, la Commission s'est également ralliée à l'avis du Parlement européen, sauf sur deux points :

La Commission souhaite maintenir :

- la possibilité offerte aux sociétés anonymes européennes de choisir plusieurs sièges statutaires et elle estime que
- les sanctions frappant les infractions aux dispositions du statut des sociétés anonymes européennes ne doivent pas être réglées dans le détail au niveau communautaire.

#### 1. Accès

En ce qui concerne l'accès à la société anonyme européenne, la Commission propose de l'ouvrir non seulement aux sociétés anonymes (comme elle l'avait préconisé en 1970), mais également aux sociétés à responsabilité limitée et à d'autres sociétés dans le cas de la création d'une filiale commune, et d'abaisser le capital minimum requis à 250 000 UC dans le cas de la fusion et de la création d'une société holding et à 100 000 UC dans le cas de la création d'une filiale commune.

#### 2. Régime fiscal

Les sociétés anonymes européennes seront soumises aux mêmes règles d'imposition que les sociétés nationales et bénéficieront, comme les sociétés nationales, des dispositions de la directive concernant le régime fiscal commun applicable aux sociétés mères et filiales d'Etats membres différents et de la directive concernant le régime fiscal commun applicable aux fusions, scissions et apports d'actif intervenant entre sociétés d'Etats membres différents, qui ont été proposées par la Commission au Conseil en 1969 (J.C. n° C 39 du 22 mars 1969).

C'est pourquoi la Commission, appuyée par le Parlement européen, saisit l'occasion pour attirer l'attention du Conseil sur le calendrier qu'il s'était fixé, dans sa résolution de décembre 1973, pour éliminer les barrières fiscales qui s'opposent au rapprochement des entreprises.

## V. Amendements de portée politique

Ces amendements portent sur trois points :

- la représentation des travailleurs au conseil de surveillance de la société anonyme européenne;
- le problème de l'élection des représentants des travailleurs au conseil de surveillance et des membres du comité européen d'entreprise;
- les compétences du comité européen d'entreprise.

La Commission a décidé de modifier sa proposition initiale conformément à l'avis du Parlement.

### 1. Composition du conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance se composera pour un tiers de représentants des actionnaires, pour un tiers de représentants des travailleurs et pour un tiers de membres cooptés par ces deux groupes, lesquels devront être indépendants à l'égard des actionnaires et des travailleurs et représenter des "intérêts de caractère général".

La répartition du nombre de sièges du conseil de surveillance en trois parties égales vise à éviter certains problèmes d'organisation et certaines difficultés politiques et psychologiques qui pourraient résulter, au niveau européen, d'une représentation paritaire des actionnaires et des travailleurs. La proposition vise en particulier à prévenir un blocage éventuel des décisions qui serait de nature à compromettre l'efficacité économique de l'entreprise. La disposition supplémentaire qui prévoit que le nombre total des sièges du conseil de surveillance doit être impair et divisible par trois a également pour objet de réduire ce risque. En outre, la formule de répartition tripartite proposée présente l'avantage de permettre à d'autres intérêts, plus vastes que ceux des actionnaires et travailleurs, d'être représentés au conseil de surveillance.

D'un autre côté, on a fait valoir que si la représentation des actionnaires était réduite à un tiers, un autre tiers étant réservé aux travailleurs et le dernier tiers à certaines catégories d'intérêts bien définis, la forme de la société anonyme européenne risquerait de perdre une partie de son attrait pour les sociétés. Il convient toutefois de ne pas perdre de vue qu'aucun membre du dernier tiers ne peut être coopté sans le consentement de quelques représentants au moins des actionnaires, étant donné que chaque membre coopté doit recueillir au moins les deux tiers des votes combinés des représentants des actionnaires et des travailleurs.

Les membres cooptés doivent représenter des "intérêts de caractère général". Dans cette notion on entend englober tous les intérêts touchés par les activités d'une société anonyme européenne, autres que ceux des actionnaires et des travailleurs directement concernés. Cette notion doit être considérée comme un élément auquel s'ajoutent deux autres conditions, à savoir que ces représentants ne soient "pas directement liés aux intérêts des actionnaires, des travailleurs ou de leurs organisations respectives" et qu'ils aient "la compétence nécessaire". Cette formule repose sur l'idée que les représentants du dernier tiers permettront au conseil de surveillance de prendre des décisions qui tiennent compte de tous les intérêts touchés par les activités de la société anonyme européenne ou, en d'autres termes, de reconnaître la responsabilité particulière de l'entreprise à l'égard de ces intérêts.

Etant donné que les "intérêts de caractère général" ne sont pas définis de manière concrète, le système proposé présente une certaine analogie avec celui du "onzième homme" qui est appliqué dans l'industrie allemande du charbon et de l'acier depuis 1951 : ce onzième homme est coopté par les repré-

sentants des actionnaires et des travailleurs au conseil de surveillance. Il existe néanmoins des différences importantes entre les deux systèmes. Etant donné que le dernier tiers de membres du conseil de surveillance de la SE se composera normalement d'au moins trois personnes, il aura non pas un seul mais plusieurs membres indépendants, tous chargés au même titre de prévenir un blocage des décisions au sein du conseil de surveillance de la SE.

Le système proposé comporte aussi certains éléments majeurs du système néerlandais qui est appliqué depuis 1973. Les candidats éligibles par cooptation doivent être proposés par l'assemblée générale, le comité d'entreprise et le directoire, comme selon le droit néerlandais des sociétés. Par conséquent, on peut s'attendre que l'assemblée générale, le comité européen d'entreprise et le directoire proposeront, chacun, des candidats qui auront la compétence nécessaire, qui défendront les intérêts à long terme de l'ensemble de l'entreprise et qui seront dès lors susceptibles d'être acceptés à la fois par les représentants des actionnaires et les représentants des travailleurs.

Il est permis de croire que les représentants des actionnaires et des travailleurs au conseil de surveillance éliront alors, parmi les candidats proposés par les trois organes, ceux dont on peut s'attendre qu'ils agiront en tant que médiateurs et conciliateurs plutôt qu'en tant que véritable "troisième force", du moins en ce qui concerne la troisième personne à coopter, puisque le nombre total des membres du conseil de surveillance doit être impair. L'expérience acquise dans l'industrie allemande du charbon et de l'acier montre qu'un nombre impair de membres tend à jouer en faveur des candidats sur lesquels s'est réalisé un compromis et qui agiront ultérieurement en qualité de médiateurs et de conciliateurs.

La clause selon laquelle les représentants des actionnaires et des travailleurs doivent élire les membres à coopter sur des listes de candidats présentées par l'assemblée générale, le comité d'entreprise et le directoire constitue, dans une certaine mesure, une garantie supplémentaire contre l'élection de personnes dépourvues de toute valeur. En raison de la publicité qui entourera vraisemblablement l'établissement des listes de candidats, les organes chargés de les présenter se sentiront obligés de proposer des candidats jouissant d'une bonne réputation et qui n'exposeront pas à des critiques de l'organe électoral lui-même.

Les travailleurs ne seront pas tenus de se faire représenter au conseil de surveillance. Les travailleurs ont le droit de décider, à la majorité simple, s'ils souhaitent ou non participer à la composition du conseil de surveillance de la SE. S'ils refusent d'y participer, le conseil de surveillance se composera uniquement de représentants des actionnaires, remplissant ses fonctions normales. Il serait contraire aux règles normales de la démocratie qu'une minorité de travailleurs favorables à la représentation du personnel puissent imposer leurs vues à une majorité réticente.

## 2. Représentation des syndicats par des personnes non occupées dans la société anonyme européenne

Le statut des sociétés anonymes européennes accorde aux syndicats représentés dans les établissements de la SE le droit de présenter des listes de candidats pour l'élection des représentants des travailleurs au conseil de surveillance. Ces listes peuvent comprendre une minorité de délégués syndicaux étrangers à l'entreprise, les électeurs conservant toute latitude dans l'expression de leurs préférences.

C'est donc aux électeurs, et non pas au statut, qu'il appartient de décider si des personnes non occupées dans la SE doivent être appelés à représenter les travailleurs au conseil de surveillance.

La légitimation de tous les représentants des travailleurs au conseil de surveillance dépend de leur élection, c'est-à-dire de la volonté exprimée par la majorité des travailleurs de la société anonyme européenne.

## 3. Election des représentants des travailleurs au conseil de surveillance

D'après les règles électorales, l'élection des représentants des travailleurs a normalement lieu en deux étapes.

Première étape : tous les travailleurs élisent dans les établissements de la SE, au suffrage direct et au scrutin secret, un certain nombre d'électeurs du deuxième degré. L'élection a lieu selon les principes de l'élection à la représentation proportionnelle. Les listes de candidats peuvent être proposées par les syndicats représentés au sein de l'établissement et par des groupes de travailleurs ayant droit de vote.

Pour pouvoir être présentée, il faut qu'une liste de candidats recueille la signature de 10 % des travailleurs d'un établissement ou de 100 d'entre eux.

Deuxième étape : les électeurs du deuxième degré élisent en commun et au scrutin secret les représentants des travailleurs au conseil de surveillance. Ils exercent leur droit de vote librement et ne sont liés par aucune instruction. L'élection a lieu selon les principes de l'élection à la représentation proportionnelle.

Les listes de candidats peuvent être présentées par le comité européen d'entreprise, par les syndicats représentés dans les établissements de la SE, par un vingtième des électeurs du deuxième degré ou par un dixième au moins des travailleurs de la SE.

## 4. Election des représentants des travailleurs au comité européen d'entreprise

Les membres du comité européen d'entreprise sont élus, au suffrage direct et au scrutin secret, par tous les travailleurs de la SE. Les listes de candidats peuvent être présentées par les syndicats représentés dans l'établissement et par des groupes de travailleurs (10 % ou 100 travailleurs). L'élection a lieu selon les principes de l'élection à la représentation proportionnelle.

Le comité européen d'entreprise est destiné à être l'organe représentatif de tous les travailleurs occupés dans les établissements de la SE, qu'ils soient syndiqués ou non. C'est pourquoi il faut que les élections aient lieu au suffrage direct et au scrutin secret et que tous les travailleurs des divers établissements puissent y participer. Cet élément est particulièrement important lorsque des entreprises ont des établissements dans plusieurs Etats membres, ce qui, du reste, est le seul cas où un comité européen d'entreprise doit être créé. Le degré de syndicalisation des travailleurs varie autant d'un Etat membre à l'autre que d'une branche d'activité à l'autre. En revanche, le degré de légitimation des membres du comité européen d'entreprise ne devrait pas, quant à lui, varier, en fonction du degré de syndicalisation des travailleurs dans chaque établissement.

En outre, tous les travailleurs de la SE devraient bénéficier des mêmes droits en matière d'information, de consultation et de cogestion. Ceux-ci doivent leur revenir

de plein droit; ils ne sauraient donc être réservés à certains groupes organisés : tous les travailleurs doivent en bénéficier conformément aux principes démocratiques.

Cela ne signifie pas que les syndicats soient empêchés de quelque manière que ce soit de déléguer des membres au comité européen d'entreprise. Là où une élection a lieu, ils ont, eux aussi, le droit de présenter des listes de candidats. De plus, le comité européen d'entreprise peut à tout moment décider, à la majorité, d'inviter un délégué d'un syndicat représenté dans un établissement de la SE à participer à certaines réunions avec voix consultative. En outre, il peut faire appel à des experts pour étudier certaines questions difficiles et ces experts peuvent être recrutés dans les milieux syndicaux.

#### 5. Compétences du comité européen d'entreprise

La compétence du comité européen d'entreprise s'étend à toutes les questions qui concernent l'ensemble de la SE ou plusieurs de ses établissements. Il doit être informé régulièrement de la situation économique générale de la SE et de ses perspectives d'évolution. Il doit être consulté avant que soient prises certaines décisions économiques importantes affectant les intérêts des travailleurs. Le directoire ne peut prendre des décisions concernant certaines affaires sociales qu'avec l'agrément du comité européen d'entreprise. Si celui-ci refuse son agrément, l'agrément peut être donné par une juridiction d'arbitrage dont les membres sont désignés par le comité européen d'entreprise et le directoire.

Le comité européen d'entreprise doit donner son accord sur les décisions envisagées par le directoire dans le cadre de l'établissement du plan social exigé en cas de fermeture de la SE ou de parties de celle-ci. Avant de prendre toute décision de mise en liquidation ou de fusion avec d'autres entreprises, le directoire doit prendre l'avis du comité européen d'entreprise.

D'un autre côté, la compétence du comité européen d'entreprise se limite aux matières qui ne relèvent pas de la négociation ou de la conclusion d'accords d'entreprise ou de conventions collectives sur les conditions de travail du personnel. Une ligne de démarcation nette a donc été tracée entre les compétences du comité européen d'entreprise et celles des syndicats.

Le comité européen d'entreprise ne doit empiéter ni sur le rôle des syndicats ni sur les fonctions des représentants des travailleurs organisés au niveau de l'établissement d'après les règles nationales.

Ces représentants continueront d'exercer leurs fonctions, sauf dispositions contraires du statut. De telles dispositions n'existent que dans les cas où une représentation uniforme de tous les travailleurs affectés par une décision du directoire est souhaitable à la fois pour la protection des intérêts des travailleurs et pour la viabilité du processus de décision au sein de la société anonyme européenne. La négociation de conventions collectives sur les conditions de travail ne relève pas non plus de la compétence du comité européen d'entreprise. La proposition modifiée interdit expressément au comité européen d'entreprise de s'engager dans de telles négociations, à moins qu'il n'y ait été autorisé par les parties contractantes dans une convention collective européenne. Ces dispositions visent à prévenir tout conflit éventuel avec les fonctions des syndicats.

En fait, le statut proposé des sociétés anonymes européennes va beaucoup plus loin et ouvre aux syndicats une possibilité nouvelle d'agir efficacement dans la sphère d'une société exerçant ses activités au niveau transnational. À cette fin, il comporte certaines dispositions autorisant la société anonyme européenne à conclure avec les syndicats représentés dans ses divers établissements des conventions collectives sur les conditions de travail qui seront obligatoires dans l'ensemble de la Communauté pour tous les travailleurs affiliés à un syndicat ayant souscrit la convention.

Ce régime reflète le sentiment que la société anonyme européenne fonctionnera mieux si les syndicats sont suffisamment organisés et bénéficient de droits spécifiques au niveau transnational où la société exerce ses activités et sont dès lors en mesure de prendre une part active à la vie de l'entreprise.