



Fédération Syndicale Européenne des Services
Publics (FSESP)
rue Royale, 45
1000 Bruxelles
Tél. : 32 2 250 10 80
Fax : 32 2 250 10 99
E-mail : epsu@epsu.org
Site web: www.epsu.org

Principes directeurs de la FSESP relatifs au rôle des syndicats dans la Société européenne (SE)

*Ces principes directeurs s'inspirent de principes similaires élaborés par la Fédération
européenne des métallurgistes*

Adopté par le Comité Exécutif de la FSESP, 20 & 21 Novembre 2006

LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE – SE

Lignes directrices de la FSESP

*approuvées par le Comité Exécutif de la FSESP
(Prague, le 12 juin 2003)*

L'adoption du règlement (CE) n° 2157/2001 du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE), conjointement avec la directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, permet de créer des sociétés actives à l'échelle de l'Union européenne, après une transposition réussie du règlement et de la directive dans le droit national.

Cette possibilité pose un grand défi à la FSESP et à ses organisations affiliées, qui doivent à présent mettre au point une stratégie commune dans le cadre de la négociation des accords en matière d'information, de consultation et de participation.

Les présentes lignes directrices ont pour but de présenter une approche exhaustive de la FSESP, qui sera transposée dans les négociations sur la participation des travailleurs à la SE, sur la base de la directive sur le statut de la SE. Nous sommes conscients qu'au stade actuel, notre expérience des SE est relativement limitée. Ces lignes directrices seront réexaminées et adaptées en fonction de l'expérience et des résultats obtenus. Elles complètent celles adoptées précédemment à propos des Comités d'entreprise européens. (<http://www.epsu.org/a/125>)

Ces lignes directrices se fondent sur les lignes directrices développées par la Fédération Européenne des Métallurgistes. Nous reconnaissons le travail fourni par nos collègues en vue de leur développement et apprécions de pouvoir utiliser ces lignes directrices.

Explication du rôle de la FSESP évoqué dans les Principes directeurs relatifs au rôle des syndicats dans les sociétés européennes

Les principes directeurs parlent à plusieurs reprises du rôle qu'aura à jouer la FSESP et des décisions qu'elle sera appelée à prendre. La question a été discutée en détail lors de la réunion des Coordinateurs des comités d'entreprise européens de la FSESP du 26 septembre 2006. Ceux-ci ont recommandé les explications qui suivent au Comité permanent sur les entreprises de service public qui les a adoptées le 27 septembre 2006.

La fonction principale des syndicats présents dans une société européenne consiste à organiser les activités de l'Organe spécial de négociation. Le rôle de la FSESP est essentiellement un rôle de coordination, de surveillance, de soutien et d'assistance aux syndicats concernés. Quand la FSESP est citée dans le document, elle l'est en tant que collectif représentant tous les syndicats membres. Cela signifie qu'en cas de conflit entre les organisations syndicales ou de divergences d'interprétation, ce sont les organes statutaires de la FSESP qui trancheront.

Sachant qu'il s'agit là d'une procédure lourde dans la pratique, il est proposé que le Secrétariat de la FSESP joue un rôle de modérateur en cas de conflit, en aidant les syndicats et, le cas échéant, l'Organe spécial de négociation dans la recherche de solutions.

En cas d'interprétation des principes directeurs ou de points particuliers de la négociation, une fois encore le Secrétariat de la FSESP pourra apporter son aide en favorisant la discussion ainsi que la recherche d'une solution et, éventuellement, en faisant appel aux

compétences de tiers. Dans ce cas, les conflits pourraient être déferés aux Coordinateurs des comités d'entreprise européens de la FSESP.

Il faut en outre souligner que :

- L'Organe spécial de négociation reste l'instance dans laquelle se prennent les décisions se rapportant aux négociations et aux autres questions pertinentes s'agissant de la création de la société européenne ainsi qu'en matière d'information, de consultation et de participation. Ce sont les syndicats concernés qui doivent prendre ces décisions dans le respect des principes directeurs.
- Les principes directeurs ne sont pas coulés dans le bronze et devront peut-être être revus à la lumière de l'expérience.

1. Principes de base

1.0. Transposition du règlement et de la directive

La FSESP accordera une attention particulière à la transposition du règlement sur la SE et de la directive sur l'implication des travailleurs étant donné que certains aspects importants des clauses juridiques sont laissés à la discrétion des États membres.

1.1. Pas d'option de refus (opt-out) en matière de participation

La FSESP est favorable à une participation à la SE. Autrement dit, elle rejette la possibilité de renoncer aux droits de participation.

1.2. Niveau de participation

Lors des négociations sur la participation, la FSESP optera pour le niveau de participation le plus élevé. Cela signifie qu'elle se référera au système national offrant le nombre le plus élevé de sièges aux représentants des travailleurs, peu importe que des négociations soient en cours sur le système dualiste ou moniste.

Ce point sera revendiqué non seulement au cours des négociations, mais aussi au cas où les dispositions de référence seraient d'application.

L'aspect qualitatif de la participation est évoqué au § 4.4.

1.3. Une approche syndicale unie lors des négociations

Avant le démarrage des négociations, tous les syndicats concernés et/ou les représentants des travailleurs siégeant au GSN s'efforceront de s'accorder sur des revendications communes en matière de droits d'information, de consultation et de participation. En cas de divergences d'opinions, la FSESP sera consultée et priée de prendre une décision.

1.4. Membres de l'organe de participation de la SE : des mandats européens

Dans une entreprise transnationale ayant le statut de la SE, le mandat est européen tout en possédant un solide ancrage national. Il s'agit d'un mandat syndical européen recouvrant tous les territoires où l'entreprise est présente, et pas uniquement les États membres d'où proviennent les membres de l'organe.

Ceci signifie qu'il doit y avoir une procédure démocratique, légitimée, transparente et représentative de sélection des représentants des travailleurs siégeant au sein de l'organe de participation. La direction de l'entreprise ne sera pas autorisée à y nommer des représentants des travailleurs. Cette procédure est décrite au point 4.2.

Les propositions de candidatures pour l'organe de participation devront être élaborées dans le cadre d'une étroite collaboration entre l'organe de représentation, les organisations affiliées et la FSESP. Les candidats devront faire preuve d'engagement, de motivation et bénéficier de la confiance des niveaux à la fois national et européen.

1.5. Experts au GSN

- Le GSN devra requérir l'aide d'au moins un expert syndical au cours des négociations avec la direction. Ce dernier sera habilité à assister à toutes les réunions du GSN et entièrement autorisé à s'y exprimer. L'entreprise assumera les coûts des experts.
- La décision concernant le choix de l'expert s'appuiera de manière égale sur les critères suivants :
 - les normes applicables et l'expérience en matière de droits de participation au niveau national,
 - la répartition du nombre de travailleurs par pays,
 - le pays dans lequel est situé le siège social de l'entreprise.

En l'absence d'une décision tranchée, la FSESP sera consultée et priée de prendre une décision.

1.6. Coordinateurs FSESP dans les SE

Un coordinateur syndical sera désigné pour chaque SE. Il sera la personne de contact entre la SE et la FSESP. Les procédures relatives à sa désignation et à ses tâches seront les mêmes que celles contenues dans la résolution de la FSESP sur le rôle des coordinateurs syndicaux dans les CEE.

Voir également : lignes directrices de la FSESP concernant les CEE.

1.7. Protection des représentants des travailleurs

Les membres du GSN, de l'Organe de Représentation (OR) et des organes de surveillance ou d'administration devront jouir des mêmes protections et garanties que celles dévolues par la législation nationale aux représentants des travailleurs.

Les représentants des travailleurs dans les organes de surveillance ou d'administration devront être couverts par une assurance en responsabilité individuelle limitée.

1.8. Confidentialité

- Organe de représentation (OR) : les règles de confidentialité ne pourront s'appliquer qu'aux seules informations constituant un secret commercial et explicitement présentées comme telles. La confidentialité devra être circonscrite de telle sorte que la transmission d'informations reste possible pour les membres de l'OR;
- Organe de surveillance ou d'administration : voir disposition 4.5.

1.9. Restructurations (fusions, acquisitions, ...)

Lorsqu'une SE acquiert une autre entreprise ou fusionne avec elle, un débat devra être lancé sur la manière dont les représentants des travailleurs de l'entreprise rachetée ou fusionnée pourront être intégrés dans l'OR existant et/ou dans les structures de l'organe de participation.

La procédure relative à ce point devra être incorporée dans l'accord conclu entre le GSN et la direction.

En cas de restructuration, l'OR devra être informé et consulté en pleine conformité avec l'esprit et la teneur de la consultation tels qu'ils sont définis dans la directive sur la SE portant sur l'implication des travailleurs.

La FSESP veillera avec un soin particulier à ce que la direction consulte l'OR avant de prendre une décision définitive.

- 1.10. Responsabilité de la FSESP : mettre en place une structure de travail adaptée et assurer la coordination entre les membres de l'OR, les membres de l'organe de surveillance ou d'administration et les syndicats.

Une structure de travail adaptée devra permettre des échanges réguliers d'informations entre les membres de l'OR et les membres de l'organe de participation, avant et après chacune de leurs réunions, échanges auxquels participeront le coordinateur FSESP et les syndicats impliqués.

Cette structure de travail devra être également reprise dans l'accord conclu entre le GSN et la direction, afin que cette dernière se charge de son financement.

- 1.11. Nécessité d'une réglementation financière

Les administrateurs salariés ont les mêmes droits et devoirs que les membres désignés par les actionnaires. Les frais afférant à leurs fonctions sont pris en charge par la SE.

Les administrateurs salariés s'engageront à reverser une partie des rémunérations perçues au mouvement syndical européen afin de bénéficier du soutien des affiliés de la FSESP. Les modalités seront arrêtées par la FSESP et ses affiliés et un groupe de travail de la FSESP sera mis en place à cette fin.

Une coordination avec la CES s'impose à cet effet.

- 1.12. Le statut de la SE et les pays candidats

La FSESP et ses organisations affiliées attachent une grande importance à l'intégration de représentants des travailleurs de Suisse, de l'EEE ainsi que des pays adhérents, en qualité de membres à part entière du GSN, de l'OR et de l'organe de surveillance ou d'administration.

- 1.13. Liens avec les CEE existants

- Lorsqu'un (ou plusieurs) CEE existe(nt), il(s) devra(vront) rester en place tant qu'un nouvel accord relatif à l'OR n'aura pas été conclu.
- Les CEE existants devront être informés continuellement de l'état d'avancement des négociations entre le GSN et la SE.
- Si une filiale devait acquérir le statut de SE (par exemple, dans le cas d'une joint-venture), un lien devra être clairement établi entre l'OR de la SE et le CEE au niveau du Groupe.

- 1.14. Au cas où l'instauration de la SE a pour conséquence la disparition des structures de direction au niveau national, la SE devra nommer un représentant de la direction qui sera investi de l'autorité pour agir, si nécessaire, vis-à-vis des organes nationaux de représentation des travailleurs, en fonction du droit national respectif.

2. Groupe spécial de négociation

- 2.1. Les organisations affiliées nationales devront informer immédiatement la FSESP de toute intention d'une entreprise de se constituer en SE. La FSESP en notifiera les syndicats et/ou les représentations des travailleurs concernés.
- 2.2. Les informations sur la structure de l'entreprise, les pays impliqués, le nombre de travailleurs ainsi que les systèmes de participation existant dans l'entreprise devront être transmises rapidement aux représentants des travailleurs et aux syndicats concernés. Une demande dûment formulée doit être adressée à l'entreprise.

Celle-ci devra en même temps donner des informations sur l'état d'avancement de son statut de SE.
- 2.3. Dès qu'une entreprise a officiellement manifesté son intention de se constituer en SE, les syndicats concernés, et/ou le GSN et/ou la FSESP devra(ont) lui témoigner de sa (leur) volonté de négocier et conclure un accord relatif aux droits d'information, de consultation et de participation avec la direction de l'entreprise.
- 2.4. La FSESP devra s'assurer que l'attribution des sièges et la représentation syndicale au sein du GSN sont conformes aux clauses de la directive.
- 2.5. Le GSN fera le meilleur usage de la période de négociation pour parvenir à un accord acceptable, non seulement sur les droits d'information et de consultation, mais aussi sur celui de participation. Cet objectif a toute son importance dans les cas où les droits de participation ne seront pas obtenus par une mise en œuvre automatique des dispositions de référence sur la participation.
- 2.6. Au moment d'entamer les négociations, un délai précis et un calendrier des réunions du GSN devront être arrêtés de commun accord avec la direction.
- 2.7. En ce qui concerne les règles de vote au sein du GSN de la SE, il convient d'examiner le nombre de travailleurs que représente chacun de ses membres. Ceci pourrait avoir une importance particulière lorsque plusieurs membres du GSN proviennent d'un même pays mais votent différemment. Un mode de calcul du nombre de travailleurs représentés par chaque membre du GSN doit être mis au point pour le cas où un différend de cette nature devrait surgir.

Ce calcul est par ailleurs important dans la mesure où il permet de déterminer si la majorité simple ou la majorité des deux tiers est atteinte, non seulement parmi les membres du GSN mais aussi par rapport à l'ensemble des travailleurs.
- 2.8. Si la législation nationale de transposition le prévoit, des secrétaires syndicaux peuvent être désignés en qualité de membres à part entière du GSN. Les syndicats nationaux sont libres de recourir ou non à cette possibilité.
Toutefois, si la FSESP devait éprouver des difficultés à faire accepter son expert par le GSN, elle recommande fortement à ses syndicats nationaux affiliés d'utiliser de cette possibilité légale. Ce serait un second moyen d'assurer une présence syndicale dans le GSN. Dans une telle éventualité, les syndicats nationaux affiliés devront tenter de recourir à cette latitude accordée par la loi.
- 2.9. Avec l'aide de l'expert FSESP, le GSN devra également examiner les droits de participation existant dans les diverses entreprises nationales impliquées. Ceci est important pour éviter une réduction des droits de participation inscrits dans l'accord définitif entre le GSN et la direction.
- 2.10. Une interprétation simultanée de et vers toutes les langues pertinentes sera mise à disposition lors de la réunion officielle de l'OR, des réunions préparatoires et des

rencontres avec les membres de l'organe de participation. L'intention d'utiliser à long terme une langue de travail particulière, grâce à un enseignement linguistique adapté, ne peut servir de prétexte à limiter l'interprétation simultanée et les traductions lorsqu'elles sont nécessaires.

La SE se chargera de la traduction de tous les documents de réunions.

- 2.11. La formation des membres du GSN et des responsables syndicaux préalablement aux négociations du GSN constituera une importante priorité. Un accord devra intervenir avec la direction de la future SE pour qu'elle prenne en charge le financement de cette formation.

3. Information et consultation : institution de l'organe de représentation

- 3.1. Les lignes directrices de la FSESP relatives aux CEE restent valables. Toutefois, en raison des particularités et des améliorations contenues dans le règlement et la directive, un certain nombre de droits renforcés devront être pris en compte :
- Meilleure définition des droits à l'information et à la consultation dans la directive portant sur l'implication des travailleurs dans la SE
 - Compétence de l'OR: elle s'étend aux questions qui concernent la SE ou l'une quelconque de ses filiales ou installations située dans un autre État membre ou qui dépassent les pouvoirs des organes de décision d'un seul État membre
 - En cas de circonstances exceptionnelles, les parties devront rechercher un accord
 - Droit à la formation.
- 3.2. Niveau de l'information et de la consultation : l'OR devra se situer au niveau auquel sont prises les décisions stratégiques. Si la taille et les différentes activités de la SE le justifient, Il convient également de viser à la création d'OR au niveau de ses divisions.
- 3.3. La durée du mandat de l'OR ne dépassera pas 4 ans.
- 3.4. Il convient de mettre en place une structure d'information et de consultation entre les travailleurs et les membres de l'OR au niveau national. Cette structure devra être disponible au niveau national, mais également au niveau régional ou à celui d'une division, si les circonstances le justifient.
- 3.5. Selon la nouvelle définition de la consultation donnée par la directive sur l'implication des travailleurs dans la SE, des droits de négociation sont accordés à l'OR, certainement en cas de restructuration, d'acquisition, de fusion, etc. À cet égard, la FSESP devra tenter de savoir comment les syndicats seront intégrés dans ces négociations menées par l'OR.

4. Participation

4.1. Niveau de participation le plus élevé

Conformément au SSE, le GSN, les syndicats ou la FSESP n'interviendront pas directement dans le choix de l'entreprise entre le système moniste ou dualiste. En tout cas, nous nous efforcerons d'obtenir, pendant les négociations du GSN, le niveau et la qualité de participation les plus élevés, et ce en conformité avec les droits de participation existant au niveau national (voir 1.2.).

4.2 Élections

Lorsque la participation des travailleurs est assurée, le GSN négociera avec la SE la procédure de désignation des membres de l'organe de participation.

Les dispositions ci-après seront prises en compte par les affiliés à la FSESP et pendant les négociations du GSN :

- L'OR avalisera, en étroite collaboration avec la FSESP, la désignation des représentants des travailleurs nommés ou élus conformément aux systèmes nationaux en vigueur et proposés par les syndicats au niveau local et/ou national.
- Conformément aux traditions nationales, les syndicats impliqués dans l'entreprise pourront proposer la candidature d'au moins un tiers des membres de l'OR.
- La candidature d'un travailleur de l'entreprise principale ou d'une société mère sera également prise en considération pour la fonction de représentant au sein de l'organe de participation de la SE filiale.
- Afin de garantir une expérience et une influence interculturelles, les administrateurs salariés proviendront toujours d'au moins deux pays.

Un membre suppléant sera désigné pour chaque membre de plein droit.

En cas d'échec des négociations entre le GSN et la direction, et si un nombre suffisant de travailleurs jouissaient antérieurement d'un droit de participation, les dispositions de référence laissent aux lois de transposition nationales la liberté de déterminer la procédure d'élection des membres de l'organe de participation.

L'organe de participation est accessible aux représentants des travailleurs et aux secrétaires syndicaux. Ceci dépendra de l'accord négocié par le GSN ou, au cas où les dispositions de référence s'appliquent, de la loi nationale de transposition en vigueur.

La direction de l'entreprise ne pourra pas influencer sur l'élection des membres de l'organe de participation, ni en décider elle-même. Les capacités de personnel et autres moyens techniques nécessaires à l'élection sont mis à disposition par la direction de l'entreprise, qui prend également en charge les frais consentis.

4.3 Durée du mandat

Comme stipulé dans le règlement, la durée du mandat d'un représentant des travailleurs sera fixée par l'OR/le GSN qui l'aura désigné.

Cette durée ne peut dépasser quatre années comptables. Sa date d'expiration sera fixée de telle sorte qu'elle coïncide toujours avec celle de l'assemblée générale annuelle.

4.4 Attributions et obligations au sein de l'organe de participation

L'organe de participation au sein du conseil de la SE (organe de surveillance ou d'administration) sera informé et consulté dans tous les débats et décisions d'ordre économique, financier, social et stratégique de l'entreprise. Dans le cadre des consultations et processus décisionnels, les administrateurs salariés auront le devoir de représenter les intérêts de l'ensemble des travailleurs.

Les membres de l'organe de la SE assument également une responsabilité vis-à-vis de l'entreprise.

Le descriptif des attributions et devoirs des membres de l'organe figure en annexe. Il s'agit d'une première tentative de dépeindre ces fonctions dans le cadre des systèmes moniste et dualiste existants.

4.5 Confidentialité

Le représentant des travailleurs aura le droit de transmettre des informations confidentielles à l'organe qui l'a désigné, ainsi qu'à des responsables de son organisation et à d'autres conseillers juridiques, pour autant qu'il les informe en même temps qu'il s'agit d'informations confidentielles ne pouvant être divulguées à personne d'autre.

4.6 Locaux & équipements

Les administrateurs salariés devront disposer de toute l'infrastructure nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches en tant que membres de cet organe.

Ils auront le droit de visiter toutes les usines et autres installations de l'entreprise et de rencontrer, sans restrictions, des délégués locaux, etc.

Ils devront avoir le droit d'inviter des experts externes aux réunions de l'organe de participation.

5. Formation

5.1. La formation syndicale doit être organisée dès à présent. Elle s'adressera non seulement aux représentants des travailleurs, mais aussi aux secrétaires syndicaux à tous les niveaux. Il est important que les représentants des différents syndicats apprennent à connaître et à comprendre mieux les systèmes de participation existant en Europe.

5.2. Les affiliés à la FSESP mettront ces programmes de formation syndicale au point en étroite collaboration avec la FSESP.

La FSESP devra également suivre ceux-ci et, si possible, organiser des programmes de formation syndicale bilatéraux ou européens.

5.3. Une formation sera organisée pour les membres du GSN (avant et pendant les négociations), de l'OR et de l'organe de participation.

5.4. La formation de ces différents groupes devra se dérouler dans le cadre d'un programme intensif en continu.

5.5. Ce programme de formation doit être incorporé dans l'accord négocié par le GSN. Les représentants des travailleurs et les syndicats impliqués seront exclusivement habilités à décider du contenu de la formation, dont tous les coûts seront assumés par la direction de l'entreprise.

Annexe au point 4.4

Rôle et devoirs des représentants des travailleurs au sein de l'organe européen de surveillance

Désignations

- La désignation du Directeur général et de tout le Conseil d'administration ne peut s'effectuer contre la volonté des représentants des travailleurs au Conseil de Surveillance.
- Désignation d'un Directeur exécutif chargé de "l'emploi et des affaires sociales" en qualité de membre du Conseil d'Administration.
- Droit de désigner un Directeur du personnel en tant que partenaire de la consultation et de la négociation dans les organes nationaux, afin de remplacer les défunctes structures nationales de direction).

Rapports destinés à l'organe de surveillance

- Stratégie de l'entreprise (et changements éventuels)
- Planification, planification à moyen terme
- Modifications du plan d'exploitation annuel
- Budget de l'exercice comptable suivant, en particulier concernant les investissements, la R & D, les prévisions en matière de main-d'œuvre, etc.
- Modifications budgétaires
- Gestion des risques, rentabilité
- Décisions directoriales pouvant avoir de fortes répercussions sur la rentabilité et les liquidités
- Extension de l'information aux activités des entreprises affiliées

Comptes annuels et vérification des comptes

- Désignation d'un commissaire aux comptes indépendant
- Rapport d'audit sur les comptes annuels
- Approbation des comptes annuels

Matières soumises à approbation

- Budget de l'exercice comptable suivant
- Plans stratégiques concernant la production, le chiffre d'affaires et les résultats
- Programmes d'investissements
- Planification d'importants programmes de réduction des coûts et rationalisation
- Questions relatives aux sites (fermeture ou ouverture, modifications importantes dans la taille des usines et/ou de la main d'œuvre)
- Transfert de parties entières ou importantes de l'entreprise vers d'autres entreprises faisant ou non partie de la SE

- Modification de la structure du groupe (ventes et/ou acquisitions), y compris nouveaux programmes de production et de développement, nouvelles branches ou fermeture de structures en place
- Acquisition ou vente de biens immobiliers
- Modifications dans l'organisation des activités
- Tous les contrats conclus par l'entreprise
- Crédits, garanties
- Procurations

Compétences et obligations du Conseil d'administration dans un système moniste

1. Un administrateur salarié suppléant a le droit d'être présent et d'exprimer ses vues aux réunions du Conseil d'administration et aux réunions des actionnaires de l'entreprise, nonobstant le fait que les membres soient présents.
2. Le Conseil d'administration sera chargé de l'organisation de l'entreprise et de la gestion de ses activités.
3. Le Conseil d'administration veillera à ce que l'organisation de l'entreprise au niveau de la comptabilité, de la gestion des fonds et de sa situation financière globale fasse l'objet de contrôles satisfaisants.
4. Le Conseil d'administration formulera des instructions écrites sur la répartition des tâches entre ses membres, le Directeur général et tout autre organe qu'il pourra instituer.
5. Le Conseil d'administration évaluera régulièrement la situation financière de l'entreprise, et, dans le cas d'une société mère d'un groupe d'entreprise, la situation financière de ce groupe.
6. Le Conseil d'administration adoptera annuellement des procédures de travail écrites se rapportant à ses activités. Ces procédures mentionneront la façon dont, le cas échéant, les tâches seront réparties entre les membres du Conseil d'administration, la fréquence des réunions du Conseil d'administration, et il fixera la mesure dans laquelle les membres suppléants participeront aux travaux du Conseil d'administration et seront convoqués à ses réunions.
7. Lorsque les procédures de travail contiennent des instructions concernant la répartition des tâches entre les membres du Conseil d'administration, celui-ci s'assurera régulièrement que cette répartition peut être maintenue.
8. L'un des représentants des travailleurs peut être présent et participer aux délibérations lorsqu'une question, qui devra être ultérieurement traitée par le Conseil d'administration, est examinée par des membres du Conseil d'administration ou des représentants de l'entreprise spécialement nommés à cet effet.

Si le conseil se compose de plusieurs administrateurs, l'un d'eux en assumera la présidence. Le Président du Conseil d'administration conduira les travaux du Conseil et veillera à ce qu'il accomplisse les tâches fixées.
9. Le Président du Conseil d'administration s'assurera que les réunions ont lieu en temps opportun. Un Conseil d'administration sera convoqué à la demande de l'un des membres ou du Directeur général.

Appendix

Issue of remuneration

The EPSU Guidelines on SEs state:

1.11 The need for a financial regulation

Employee members of the Board have the same rights and duties as the Board members who are appointed by the shareholders. Costs arising from their duties shall be covered by the SE. A commitment to pay over part of the board remuneration to the European Trade Union movement shall be given by the representatives for the board, in order to receive support from EPSU affiliated unions. The appropriate form shall be developed by the EPSU affiliates and the EPSU. An EPSU working party shall be set up for this purpose. For this, coordination with the ETUC shall be sought.

This issue was discussed in the EPSU Executive Committee 9 June 2006. It was suggested that the guidelines should be accompanied by a brief annex which goes into some more depth on this issue. Following up, discussions have been held with a representative of ETUC and EMF.

What is the problem:

EPSU position is that mandates on SEs are to be considered European, representing the interests of the European rather than the national work force. EPSU guidelines say this explicitly in **1.4. SE Board members : European mandates**

The mandate in a cross-border company on the basis of ECS is a European mandate with strong national roots. It is a European trade union mandate that has to cover the complete area of the company and not only those Member States from which the board members come. This means that there must be a democratic, legitimated, transparent and representative procedure to select worker representatives as Board members. Management shall not be permitted to nominate employee representatives to the Board. The procedure is defined in point 4.2. Proposals for Board membership have to be developed in close cooperation between the Representative Body, EPSU affiliates and the EPSU. There will always be a need for committed, motivated and qualified representative candidates who are accepted and trusted at both the national level and European level.

It is on this basis they, the workers' representatives/ trade union officials will receive support and confidence from trade union representatives from other countries, and on which basis they will be a link between representing workers interest on the Board and the EWC and trade unions of the SE.

Trade union representatives nominated to the Board usually have another job either in the trade union or in the company. If on the Board they thus receive an additional income. Whereas in some countries this additional income is not high, in other cases this can be in the order of 10.000, 25.000 Euros or even much higher. It seems inappropriate for trade union/ work force representatives to keep such additional income.

It is recognised that there are different systems of Board level representation in remuneration in Europe. It is generally believed that in the Nordic countries for example Board level trade union representatives, coming from the work force, receive a yearly allowance which is, depending on the company, several thousands of Euros. It appears these representatives are allowed to keep this additional income.

In the German system, trade union representatives on the Supervisory Board receive as much as the shareholder representatives and this sometimes is high, again depending on the company. The German unions have established a system whereby these representatives donate a very large part of this to a trade union linked foundation. (Hans Bockler Foundation, HBS) To ensure trade union representatives do this, these representatives have to sign a statement to this effect (otherwise they will not be supported in the elections, or nomination

procedures, and for trade union officials it is even part of the employment contract) The unions also operate a “name and shame” list, indicating who has paid, partly paid or not paid at all. This is generally considered to be effective.

If the idea that funds (over a certain amount?) are to be returned to the union movement is accepted, the next issue is where to pay such additional income and what to do with it.

Several solutions could offer themselves.

A Board level representative donates the funds to his or her trade union. Apart from the fact that there is no national (there might be several unions active in the company in the country) or European logic behind this, it also does not allow for resources to be pooled and experiences to be accumulated. The number of mandates a union would hold will be small, even for very large unions in large countries. This is certainly true for many public service trade unions¹. A single union seems not capable of providing the services required to its mandate holders.

The funding could also be donated to national confederations. This certainly would help and especially across sectors. But it will not assist in addressing European problems (departing from a European perspective) and confederations in small countries will not benefit much from this.

A similar argument can be made with regard to donations to European Federations. Resources are pooled at a European level, but not across sectors, and thus not being much assistance to Federations which would not be involved in a large number of SEs, or not even to large Federations given that the number of SEs is and will remain for some time relatively small. And this is compounded by problems over jurisdictions, which federation organises where, or with representatives whose union is affiliated to several Federations active in the same company.

The suggestion of a European fund

Therefore, the general idea is that the remuneration is paid into a European fund. This European fund could be linked to the European Trade Union Institute (which already has an active network on European Companies. The fund could provide a number of services. For example:

- Legal assistance
- Economic and Financial Assistance
- Research
- Training and Education for SE Board members and SE Works Councils
- Insurance

While clear and definite rules are difficult to define, amongst others because of the lack of experience, some general pointers can be made:

- Board level representatives should be allowed to keep a certain sum of funds for representational purposes.
- Where the company does not provide for the insurances to cover the legal liabilities of Board level members, and where no European solutions, provided through the trade unions exist, Board level representatives could cover such insurances out of their remuneration.
- The suggestion here is that Board level members donate the remuneration to European trade union institute (fund). It is unclear to what extent this can be done, and tax free. (ETUC is to explore this). Income taxes should be covered by the remuneration as well

¹ The comparison here is with the situation concerning EWCs. While the number of public service unions which have members on European Works Councils is increasing due to privatisation and the commercialisation of public services, the numbers are relatively small.

(so a representative is not asked to hand over funds and then is requested to pay the taxes him or herself.)

- Board level representatives should pay an amount to a European fund.

Further references:

ETUC's Prague Congress resolution states:

23. *Develop, with the European Industry Federations, a common strategy for the practical implementation of worker participation in the European Company (SE), and ensure European mandating of workers' representatives to managerial or supervisory boards;*
24. *Ensure that a high level of worker participation will be guaranteed in the European Company and that there will be no possibility of opting out;*
25. ***Examine, in relation to the European Company, the concept of a fund into which workers' representatives' remuneration would be paid, subject to binding rules, which should be used for consultation, training and research.***

No progress is made by ETUC as regards the last point. It is understood there is a need to act on this theme.

EMF has a similar position as EPSU.

SE Board members : European mandates

The mandate in a cross-border company on the basis of ECS is a European mandate with strong national roots. It is a European trade union mandate that has to cover the complete area of the company and not only those Member States from which the board members come. This means that there must be a democratic, legitimated, transparent and representative procedure to select worker representatives as Board members. Management shall not be permitted to nominate employee representatives to the Board. The procedure is defined in point 4.2. Proposals for Board membership have to be developed in close cooperation between the Representative Body, EMF affiliates and the EMF. There will always be a need for committed and motivated representative candidates who have the trust and confidence of both the national level and the European level.

1.11. The need for a financial regulation

Employee members of the Board have the same rights and duties as those Board members who are appointed by the shareholders. Costs arising from their duties shall be covered by the SE . A commitment to pay over part of the board remuneration shall be developed by the EMF affiliates and the EMF. An EMF working party shall be set up for this purpose.

EMF has decided that in the mean time, until a final solution is reached, Board members should contribute 5% of their remuneration to an EMF bank account. This would remain blocked until a solution reached.

Positions of Uni-Europe do not give an indication of what they want although there is a reference to the ETUC. The Finnish Council of Trade unions also makes a reference to the EMF position without going into further detail.

The issue is urgent. Several SEs have recently been established such as Allianz, and M.A.N. Suez has announced to become an SE and if a merger with Gas de France would materialise this would still be discussed. And even independent from the development of SEs it is a matter for concern. An example is the merger EON-Endesa. It seems likely (if achieved) that this would also result in Spanish trade union representatives having a seat on the Board of Eon.